TRATADO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (II)

DESAFÍOS Y DEBATES EN EL SIGLO XXI

Enrique De La Garza Toledo
Julio César Neffa
Marcela Hernández Romo
Claudia Figari
Antonio Aravena Carrasco
Juan Carlos Celis Ospina
Héctor Lucena
Francisco Pucci
José Ricardo Ramalho
(coords.)

CONICET
CEIL

CLACSO

Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II)
Desafíos y debates en el siglo XXI

Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II) : desafíos y debates en el siglo XXI /
María Julia Acosta ... [et al.] ; Coordinación general de Enrique De la Garza Toledo ... [et al.]. - 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO ; Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CEIL-CONICET, 2024.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-813-910-4

1. Tratados Laborales. 2. Sociología del Trabajo. I. Acosta, María Julia II. Garza Toledo, Enrique De la, coord.
CDD 365.65

Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II)
Desafíos y debates en el siglo XXI

Enrique De la Garza Toledo, Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Caudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho (coordinadores)

CONICET
CEIL
CLACSO

CLACSO
Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais

CLACSO Secretaría Ejecutiva

Karina Batthyány - Directora
María Fernanda Pampín - Directora de Publicaciones

Equipo Editorial

Lucas Sablich - Coordinador Editorial
Solange Victory y Marcela Alemandi - Producción Editorial

Librería
Latinoamericana
y Caribeña de
Ciencias Sociales

CONOCIMIENTO ABIERTO, CONOCIMIENTO LIBRE
Los libros de CLACSO pueden descargarse libremente en formato digital o adquirirse en versión impresa desde cualquier lugar del mundo ingresando a libreria.clacso.org

Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II) Desafíos y debates en el siglo XXI (Buenos Aires: CLACSO, octubre de 2024)
ISBN 978-987-813-910-4

CC-BY-NC-ND 4.0

© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales | Queda hecho el depósito que establece la Ley 11723. La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO
Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina
Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875 | <clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

Suecia
Sverige

Este material/producción ha sido financiado por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Asdi. La responsabilidad del contenido recae enteramente sobre el creador. Asdi no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.

Indice

Presentación 11
Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho

Introducción 17
Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho

Primera sección

Líneas históricas y emergentes sobre el trabajo. Conceptos de trabajo ampliado 33

¿Qué es el trabajo no clásico? 35
Enrique De la Garza Toledo

Transgresión de los límites del trabajo: producción y reproducción 79
María Azucena Feregrino Basurto y Patrícia Marília Félix da Silva

Género y trabajo 115
Helena Hirata y Javier Pineda

Procesos de trabajo: nuevas metodologías y escuelas teóricas 177
Julio César Neffa y Fernando Urrea-Giraldo

Las teorías del fin del trabajo en el pensamiento crítico del siglo XXI 227
Juan Carlos Celis Ospina

Los valores sociales y la ética en el mundo del trabajo en América Latina 289
Marcos Supervielle y Soledad Nión Celio

Segunda sección
Modelos productivos y configuraciones sociotécnicas 327

Modelos de produção na manufatura: o que aconteceu com o fordismo e o pós-fordismo? 329
José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos y Raphael Jonathas da Costa Lima

Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios 365
Enrique De la Garza Toledo

Reprimarización y extractivismo: Transformaciones del trabajo en la era global 403
*Juan Carlos Celis Ospina y Walter Omar Manky Bonill*a

Trabajo y nuevas tecnologías: lo digital en América Latina 459
Jacob Carlos Lima y Maria Aparecida Bridi

Calificaciones, competencias y formación laboral en las actuales configuraciones productivas-circulatorias, una visión desde América Latina 499
Pedro Amaury Miranda Bello

Tercera sección
Sociología del mercado de trabajo 557

Población, empleo y salarios: enfoques teóricos y tendencias de América Latina y el Caribe en las primeras dos décadas del siglo XXI 559
Julio César Neffa y Jairo G. Isaza Castro

¿Sigue siendo válido en América Latina el enfoque de la informalidad? 613
Roberto Veras de Oliveira y José Dari Krein

Seguridad social: valoración de sus resultados en un mundo fragmentado 669
Luis Eduardo Díaz y Nicolás Dvoskin

El trabajo asalariado agrícola y sus transformaciones en contextos de globalización de América Latina 729
Guillermo Neiman, Pamela Caro M. y Celso Ortiz Marín

Cuarta sección
Sociología de la empresa y los empresarios 771

Perspectivas sociológicas de los actores empresariales 773
Marcela Hernández Romo y Daniel Láscarez Smith

Las corporaciones, nuevas ideologías y estrategias manageriales en el orden global/local 823
Claudia Figari y Juan Montes Cató

Las corporaciones y los cambios socioprofesionales: abordajes de la gestión de recursos humanos en Latinoamérica 871
Mariela Quiñones y María Julia Acosta

Quinta sección
Las relaciones de trabajo en América Latina 919

Las tendencias y teorías sobre las relaciones de trabajo y su vigencia en América Latina 921
Héctor Lucena

Neoliberalismo y reformas laborales en América Latina 975
Rodrigo Ocampo y José Luis Gayosso Ramírez

Sindicatos y movimiento de trabajadores y trabajadoras en América Latina en el siglo XXI 1029
Antonio Aravena Carrasco, José Ricardo Ramalho y Maurício Rombaldi

El movimiento sindical y su articulación con otros movimientos sociales 1069
Nuria Giniger y Julia Soul

Diálogo social y participación en América Latina 1109
Héctor Lucena y Froilán Barrios

Negociação coletiva e desigualdade na América Latina. Evidências a partir do Cone Sul 1163
Adalberto Cardoso

Sexta sección
Culturas, identidades y subjetividad en el trabajo 1211

Trayectorias laborales y condiciones de trabajo de las juventudes latinoamericanas: abordajes desde la sociología del trabajo a inicios del siglo XXI 1213
Luis Antonio Mata Zúñiga y Mariana Busso

Subjetividades laborales y procesos identitarios en el mundo del trabajo: Reconstrucción del campo de investigación en América Latina 1257
Antonio Stecher y Inés Montarcé

Migración y trabajo en América Latina 1313
Alejandro I. Canales

Séptima sección
Impacto del trabajo sobre la salud de los trabajadores 1355

Evolución del concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo. Las transformaciones del contexto laboral y los nuevos riesgos emergentes 1357
Ana Claudia Moreira Cardoso, Andrea Suarez Maestre y Silvia Marta Korinfeld

Riesgos psicosociales en el trabajo 1407
Elisa Ansoleaga, María Laura Henry, Carmen Evelia Pico Merchan y Julio César Neffa

Gestión del riesgo y culturas de seguridad en el trabajo 1471
Francisco Pucci, Raoni Rocha y Jorge Walter

Sobre autores y autoras 1521

Presentación

Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho

El *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. Debates y desafíos en el siglo XXI*[1] tiene como principal antecedente el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* publicado por el Fondo de Cultura Económica en el año 2000 con la coordinación de Enrique De la Garza Toledo en México. Dicho trabajo ha realizado una gran contribución a la formación de estudiantes e investigadores, al proporcionar síntesis teóricas de grandes temáticas discutidas en esos años. La consolidación de la sociología del trabajo en nuestra región y la necesidad de actualizar problemáticas e incluir otras que no existían hacia los años 1990 motivaron la edición de este nuevo tratado.

La obra que a continuación se presenta está centrada en temas y polémicas cruciales para el trabajo, correspondientes al siglo XXI. El eje sigue siendo el "trabajo", en su articulación con temas y problemas clásicos de la sociología del trabajo y con los nuevos emergentes,

[1] En sus inicios esta obra fue convocada por Enrique De la Garza y Julio Cesar Neffa.

cuyo análisis recupera dimensiones políticas, económicas y culturales. Se da centralidad a los actores y sus subjetividades, discusión iniciada en el anterior *Tratado*. En concreto, en este período en el que ubicamos el desarrollo de la obra (2000-2023) se opera un recambio de interés en el objeto de estudio de las nuevas temáticas de los estudios laborales. Sin abandonar el estudio de la industria, ahora el centro de la reflexión es el trabajo en los servicios y la ampliación a nuevos actores con sus subjetividades. El trabajo en los servicios adquiere especificidad cuando hay interacción entre el empleado y el cliente que implica el trabajo de este último. Esto es parte importante de lo que se discute hoy en la sociología del trabajo en lo que va del siglo XXI. Esto implica analizar el trabajo con sus componentes subjetivos o como intercambio de significados.

En esta obra se busca ampliar la mirada y descubrir el trabajo en sus diferentes facetas, y la línea emergente en el trabajo en servicios permite ahondar en el despliegue de componentes emocionales, estéticos, cognitivos, éticos y morales que modifican el proceso productivo o incluso llegan a configurar el propio producto.

A su vez, esta nueva fase de la tecnologización -la tecnología 4.0, la informatización, robotización, automatización, digitalización/ plataformización del trabajo en los puestos de trabajo-, lleva a reflexionar sobre su futuro, pero no solo en relación a la desaparición de puestos de trabajo o al ahorro de mano de obra o a la descalificación, sino en relación a los modelos económicos, políticos y a las configuraciones sociotécnicas (modelos productivos). La reflexión se inserta en el nuevo contexto de reestructuración capitalista en el mundo laboral imbricada en nuestra región, en el modelo económico (productivo extractivista o manufacturero exportador) y político. Es decir, América Latina es muy heterogénea, depende del modelo económico imperante y de dónde se ubica la mayor parte de la población en el trabajo. Sin duda, en nuestra región, los trabajadores y trabajadoras se incorporan a servicios precarizados, caracterizados por trabajos informales de baja productividad, baja calificación, flexibles, prácticamente sin derechos laborales, sin negar la presen-

cia de los servicios modernos. En otras palabras, la discusión cuestiona los límites de esta tecnologización y su impacto en el trabajo y en la salud laboral, como resultado de las políticas del Estado, de las empresas y el papel de los sindicatos.

Los resultados de investigación muestran el desarrollo desigual entre los países de América Latina, sin negar la presencia de la implementación de algún nivel de tecnología de la cuarta revolución tecnológica, pero situándola en el contexto del subcontinente marcado por el trabajo precario con poca probabilidad de automatización. Además, se discute sobre el futuro del trabajo y se expone la idea de no hacer futurología, si bien hay una tendencia a reeditar las posiciones extremas entre el trabajo creativo y flexible o su desaparición, las anteriores teorías sobre el fin del trabajo y las nuevas ligadas a la automatización, y la reconversión ecológica como salida para alcanzar el pleno empleo de forma virtuosa. Resulta fundamental situarse en el contexto latinoamericano que se vuelve receptor del trabajo intensivo, con baja calificación, precario, para el que la flexibilidad no responde a una condición establecida por el trabajador, sino impuesta por el capital. En América Latina, el trabajo y sus nuevas manifestaciones desafían el camino evolutivo "inevitable" de la tecnología, materializándose en puestos de trabajo precarios en los que la automatización adquiere una presencia limitada. El trabajo, como dice De la Garza, no tiende a terminarse, sino a ampliarse, por lo que no hay fin del trabajo sino transformación del significado de lo que es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de los límites del trabajo y del no trabajo, y su centralidad que pierde importancia ante la posibilidad de romper estos límites. En este sentido, la centralidad, la identidad, la significación, no son resultado de una ley des-subjetivada sino resultado de acciones de los sujetos en interacción con las estructuras que los presionan, y de su subjetividad y cultura en relaciones de poder ubicadas en un contexto.

Las crisis de 2002, de 2008-2009 y la generada por la pandemia de COVID-19 que generó el cierre de las actividades no esenciales, dan cuenta de cómo se trastocó el mundo laboral. Las pérdidas de em-

pleos y de ingresos de los trabajadores por paralizaciones y cierres, el aumento del desempleo regional y el cierre de actividades laborales implicaron la expulsión de la fuerza de trabajo y una intensificación del trabajo. Al mismo tiempo se sufrieron impactos en el uso del tiempo laboral, como por ejemplo, la reducción en el número de horas o días laborales y que toda o una parte del trabajo se trasladara a los hogares, a los sitios de reproducción de la fuerza de trabajo. Esto trajo aparejadas modificaciones sustanciales en la separación de las fronteras entre producción y reproducción. Las consecuencias en el ámbito del trabajo se hicieron más agudas, porque al inicio de la pandemia nuestra región había entrado en una recesión, siete años continuos de bajo crecimiento como lo venía destacando la Cepal. Todo lo anterior constituyó una situación de debilidad para encarar los compromisos económicos e institucionales que permitieran la asistencia a la población en sus necesidades básicas y la respuesta a las exigencias extraordinarias de la prevención y de los contagiados. Todo esto dejó en evidencia las falencias de los sistemas de salud para responder con efectividad a las exigencias de la pandemia. Además, las tensiones generadas por la pandemia de COVID-19 y la guerra entre Ucrania y Rusia generaron tensiones comerciales geopolíticas e inconveniencias logísticas y se cuestionaron las cadenas globales de valor y la producción mundial de bienes y servicios. Finalmente, la pandemia también representó una oportunidad para el surgimiento de redes logísticas para atender a las familias en sus propios hogares, con la movilización de alimentos y otros elementos de primera necesidad, una mayor aplicación de la virtualidad en el trabajo y en el estudio, la valorización del cumplimiento de medidas de higiene y autoprotección de la población, y el reconocimiento del papel clave de sistemas de salud y prevención. Pero también el impacto en el trabajo se materializó en la agudización de la precariedad, en el aceleramiento de nuevas ocupaciones (trabajo en plataforma, actividades realizadas en las calles que responden a las entregas intermediadas por el uso de aplicaciones algorítmicas, movilidad de pasajeros), en los ambientes domésticos como el teletrabajo, en el cambio en las

relaciones laborales y en el mercado laboral. Lo antes planteado conlleva la necesidad de una nueva regulación laboral.

El enfoque que se focaliza en el modelo de producción y en el modelo de industrialización ha estado y sigue estando compuesto por miradas clásicas y centrales en los nuevos estudios laborales en América Latina. En este sentido se vuelve importante discutir las configuraciones sociotécnicas o hacia dónde transitan, si permanecen el taylorismo, el toyotismo o el posfordismo. Es decir, cabe preguntarse ¿dónde estamos en relación con los modelos de producción o configuraciones sociotécnicas? ¿Hay nuevos modelos de producción en la manufactura? ¿Hay una continuidad del taylorismo, y es compatible con las nuevas tecnologías y con las cadenas globales de producción? ¿Se puede hablar de modelos de producción en los servicios? esto último se inscribe en la polémica actual acerca de la conceptualización y formas de análisis del sector servicios. La preponderancia de este sector frente a la manufactura (situación acorde con lo que pasa en el mundo en general), también llamada desindustrialización, que se da en algunos países de la América Latina, ha llevado muy recientemente a discutir la pertinencia de usar el concepto de modelo de producción para los servicios. Este debate implica preguntarse si se generan mercancías y valor. El capitalismo se reinventa y obliga a crear y proponer nuevos conceptos para explicar las formas en que se situa en nuevas realidades laborales del trabajo. Esto se discute, y desde América Latina se aportan nuevas conceptualizaciones y métodos. Esta mirada ampliada permitió romper con los marcos y problemas disciplinarios, al partir del trabajo vinculado con teoría social amplia (sociológica, económica y política) en la que confluyen diferentes perspectivas. Desde una visión de la sociología del trabajo ampliada, resulta fundamental poner en valor la interdisciplinariedad interesada en grandes temas como el desarrollo, el Estado y los sujetos sociales y políticos.

Este marco de grandes temáticas que hemos presentado da sentido a la arquitectura de las secciones de este *Tratado* y sus capítulos:

1. Líneas históricas y emergentes sobre el trabajo. Conceptos de trabajo ampliado. Coordinadores: Francisco Pucci y Juan Carlos Celis Ospina.
2. Modelos productivos y configuraciones sociotécnicas. Coordinadora y coordinadores: Marcela Hernández Romo, Julio César Neffa y Ricardo Ramalho.
3. Sociología del mercado de trabajo. Coordinadores: José Ricardo Ramalho y Juan Carlos Celis Ospina.
4. Sociología de la empresa y los empresarios. Coordinadoras: Marcela Hernández Romo y Claudia Figari.
5. Las relaciones de trabajo en América Latina. Coordinadores: Héctor Lucena y Antonio Aravena Carrasco.
6. Culturas, identidades y subjetividad en el trabajo. Coordinadora y coordinador: Claudia Figari y Antonio Aravena Carrasco.
7. Impacto del trabajo sobre la salud de los trabajadores. Coordinadores: Julio César Neffa y Francisco Pucci.

Introducción

Julio César Neffa, Marcela Hernández Romo, Claudia Figari, Antonio Aravena Carrasco, Juan Carlos Celis Ospina, Héctor Lucena, Francisco Pucci y José Ricardo Ramalho

Varias décadas después de instaurado el neoliberalismo y en pleno siglo XXI con sus consecuentes crisis, las de 2008-2009 y de 2020-2021 -resultado de la pandemia y del COVID-19-, hemos experimentado cambios, rupturas, continuidades. Este nuevo *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo (II). Debates y desafíos en el siglo XXI* se inserta en este contexto de reestructuración capitalista del mundo laboral, imbricado en nuestra región en el modelo económico (productivo extractivista o manufacturero exportador) y político. Adquirieron preponderancia los servicios frente a la manufactura, situación acorde con lo que pasa en el mundo en general con el declive de la también llamada desindustrialización, que se opera en algunos países de la región. La visión ampliada del trabajo como actividad en su multidimensionalidad, reconociendo sus determinantes históricos y sociales, así como de su existencia no solo como industrial y asalariado sino también como trabajo no clásico (de ser-

vicios), que además se mezcla con etnia-raza, clase y género, permite ubicar la discusión en el contexto político-económico y social. En ese escenario, los sujetos sociales, en este caso laborales (empresarios, sindicatos y estado), reflexionan e influyen en lo macroeconómico, en instituciones que interaccionan entre sí, articulando y accionando en el mundo laboral en un escenario de nuevas heterogeneidades y desigualdades, de distribución asimétrica de beneficios, de poder, de acuerdos, imposiciones y del conflicto capital/trabajo.[1] En este sentido, este tratado se ubica en la línea en la que los sujetos tienen la capacidad de reflexionar e influir en lo que acontece. Así, la especificidad y trascendencia de los nuevos estudios laborales en América Latina radica en el enfoque de una "**s**ociología ampliada" con eje en la teoría social amplia, en el concepto de trabajo y su centralidad; frente a las teorías que buscan desdibujar su importancia como las del fin del trabajo, la innovación y la de la cuarta revolución tecnológica.

El *Tratado* aborda y discute la constitución de subjetividades e identidades en el trabajo, así como la importancia de los actores en este proceso de reestructuración capitalista y productiva. Se asume la articulación de la centralidad del trabajo desde el enfoque de una sociología abarcativa, cruzada por problemáticas clásicas laborales propias de la sociología del trabajo: el trabajo formal, la introducción de nuevas tecnologías, la organización del trabajo, la calificación, la flexibilidad interna, la precarización de una parte del mercado de trabajo, el empleo informal a tiempo parcial, la subcontratación. Todo lo anterior se conjuga con un nuevo énfasis acerca del trabajo en los servicios y el planteamiento del trabajo emocional (que puede ser parte de lo que se vende), estético, cognitivo y no clásico que lleva al análisis del trabajo con sus componentes subjetivos e intercambio de significaciones. En cuanto a las relaciones de trabajo, se plantea que si bien tienden a ser evadidas por corrientes empresariales que privilegian su individualización, las dinámicas socio políticas impul-

[1] Ver introducción en De la Garza, Enrique (coord.) (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica: México.

san que se preserven las relaciones de trabajo, sea con su accionar convencional o con sus correspondientes adecuaciones.

En la sección primera "Líneas históricas y emergentes sobre el trabajo. Conceptos de trabajo ampliado" se discuten ampliamente temas y polémicas centrales para el trabajo correspondientes al siglo XXI. Se presenta una mirada ampliada al discutir el trabajo en sus diferentes facetas, se discute entre lo nuevo y lo posible de analizar como trabajo respecto a diversas actividades que anteriormente no habían sido consideradas, como por ejemplo, el trabajo emocional, estético, cognitivo. Más allá de los límites del trabajo, se introducen las nuevas discusiones acerca de los vínculos entre producción y reproducción social junto con la centralidad del trabajo de cuidado. Sobre el trabajo no clásico -trabajo de producción de símbolos, interactivo, trabajo del cliente-, lo que está de fondo es si se generan mercancías y valor. El trabajo no clásico, mayormente observado en servicios, se refiere al trabajo interactivo, en donde lo que se genera y lo que se vende es la propia interacción; el trabajo de cuidado; el simbólico, la producciónn de símbolos sin el cliente (estos se pueden almacenar y revender, como software o los CD), y con la intervención del cliente (es decir, cuyo trabajo es necesario para realizarlo). Los trabajos no clásicos implican interacciones; generan símbolos o trabajo del cliente, pueden generar, o ser, productos útiles al hombre, y se pueden volver mercancías en ciertas condiciones de producción. Así, el trabajo no clásico pone en el centro la subjetividad de los actores laborales (empresario o *manager*, trabajador, asalariado y cliente). De tal manera que en el proceso inmediato de producción aparece un tercer actor que es el cliente, cuya presencia es indispensable en la generación de estos servicios. Los autores se preguntan en el nuevo contexto (teletrabajo, "uberización", *home office*) si se pronostica el fin del trabajo tradicional o si hay trabajos en vías de desaparición, y si tiene utilidad el concepto de organización científica del trabajo. Una inquietud que ronda remite a las nuevas tecnologías informatizadas y si eliminan la división del trabajo, junto a algunas viejas y renovadas preguntas: ¿se redujo la distancia en-

tre el trabajo de ejecución y de concepción, o entre trabajo manual e intelectual? Los procesos de reestructuración o reconfiguración productiva, iniciados desde la década de 1970 y ampliamente analizados por la sociología del trabajo, se han expresado en la denominada crisis del sistema taylorista-fordista de organización productiva y en los procesos de flexibilización, fragmentación y desconcentración de la producción, que generaron nuevas geografías económicas. Las transformaciones presentadas por las tendencias contemporáneas de cambios del contenido y la organización del proceso de trabajo, mediante el uso de las nuevas tecnologías apoyadas en la digitalización -la "revolución digital"- de las diferentes actividades económicas han provocado importantes cambios en la vida social y del trabajo. Uno de estos cambios ha permitido diluir la frontera entre el ámbito privado de reproducción de la vida doméstica y el de la vida laboral, con horarios laborales extendidos en los que se desdibuja la jornada laboral propia del trabajo en la industria. En segundo lugar, en la mayor parte de ramas de actividad y sectores se crea un nivel más profundo de dominación/vigilancia del proceso de producción capitalista por parte de los empresarios en todas las fases, porque todo es cuantificado y puede ser medido. Los estudios en los países capitalistas industrializados y en América Latina ponen en evidencia que sigue existiendo la división del trabajo, pero ahora de una manera diferente al taylorismo y el fordismo, pues van siendo progresivamente reemplazados por nuevas formas de organización del trabajo en el nuevo modo de desarrollo neoliberal, globalizado y financiarizado, en el que predomina la división internacional del trabajo. Sin embargo, la organización científica del trabajo y el fordismo reaparecen en los países en vías de desarrollo. La división del trabajo que era técnica, social y aplicada a la producción masiva mecanizada, se verifica ahora también entre empresas (subcontratación y tercerización) y entre territorios o países (deslocalización-externalización) impulsados siempre por la misma lógica de producción y de acumulación. Estos procesos se han acelerado por efectos de la llamada revolución numérica o digital. América Latina, a diferencia de muchos

países hegemónicos, es una región en donde los valores en el mundo del trabajo juegan un papel central en la orientación general de las luchas contra las múltiples fuentes de discriminación existentes en la región. Es decir, se acoplan mayoritariamente las discriminaciones de género, las étnico–raciales y las culturales con las de clase. Pero además, estas luchas juegan un papel central frente a los cambios bruscos en los sistemas políticos (dictaduras, regímenes autoritarios, neoliberales, e incluso progresistas), como también en las gestiones empresariales y administrativas de los ámbitos laborales (públicos o privados). En conjunto estos elementos hacen que las luchas por el reconocimiento estén orientadas por valores igualitarios y de justicia y por las trayectorias permanentes de resiliencia de los trabajadores (sean individuales y/o colectivas).

Este tratado recupera la problemática de género y trabajo. Si bien dista de ser una novedad, cobra especial visibilidad con el nuevo milenio. Su teorización, conceptualización y a la vez su historicidad generan contribuciones de importancia para desnaturalizar las formas que asume la violencia de género, y su extensión a la violencia de autoridad e institucional. Resulta de interés en este *Tratado* considerar los diversos enfoques en los que puede inscribirse dicha problemática, como las discusiones actuales epistemológicas del feminismo con el concepto de interseccionalidad y las nuevas realidades del trabajo en este siglo, y ponerlos en valor para los estudios sociales del trabajo. Nuevos temas del trabajo son llevados a la discusión en un contexto en que el trabajo se transforma y polemiza acerca de su conceptualización y formas de análisis.

En esta nueva coyuntura, se vuelve importante rediscutir las configuraciones productivas. Los modelos de producción y el modelo de industrialización han sido y son el enfoque clásico y central en los estudios laborales en América Latina. Así, en la segunda sección "Modelos productivos y configuraciones sociotécnicas" se discute hacia dónde transitan las configuraciones sociotécnicas en la manufactura, o si hay nuevos modelos de producción; qué sucedió con el taylorismo, el fordismo, el toyotismo, en general con el posfordismo,

qué permanece, y si son vigentes las categorías analíticas del taylorismo-fordismo y toyotismo para abordar el estudio de los modelos productivos, frente a la irrupción de las relaciones entre firmas, y por lo tanto de los sistemas trasnacionales de producción como procesos de acumulación de capital en el subcontinente y la complejidad de estas redes de producción. Se plantea si desde la sociología del trabajo puede ser abordada la perspectiva configuracionista en la investigación para identificar de forma amplia los sistemas productivos que operan en América Latina, así como su estructura socioeconómica regional. Esta misma inquietud se traslada a los modelos de producción en los servicios (configuraciones productivas y circulatorias en los servicios). Se discute si puede emplearse el concepto de "modelos de producción" en los servicios. La propuesta es utilizar el concepto de "configuración sociotécnica" (estrategia de negocios, relación laboral, la organización del trabajo, el nivel tecnológico, el perfil de la mano de obra, las culturas laborales y gerenciales), y el de "configuración productiva" -en lugar de modelo-, plataforma en la que interactúan los sujetos de las empresas, situada en contextos multiniveles de estructuras, subjetividades y acciones de sujetos diversos, dependiendo de la situación concreta de la planta, región, país y su eventual inserción en lo global. Recientemente ha habido intenciones de usar el concepto de "modelo de producción" para los servicios y han aparecido nuevos conceptos como los de *disneyficación* y*siliconización*, entre otros, que no se habían articulado con la línea del trabajo no clásico. Frente a estas propuestas se plantea el concepto de "configuración socio-técnica". Se busca esta articulación entre una teoría unificada del trabajo no clásico y la de las configuraciones productivas frente a la de modelo productivo.

En la primera década del siglo XXI irrumpió la llamada cuarta revolución tecnológica. Los debates han oscilado entre la existencia de una economía digital extendida, una producción 4.0, y cuáles son sus implicancias para la organización del trabajo. El trabajo en economías de plataformas, la "uberización", el *home office*, el teletrabajo

son trabajos muy calificados o por el contrario, son descalificados precarios.

Al plantear en qué consisten las actuales formas de intensificación del trabajo, se problematiza y plantea que la digitalización/plataformización del trabajo tecnologiza la precariedad estructural presente en América Latina. En otras palabras, es la profundización de la flexibilización potenciada por esas tecnologías y la desregulación constante a través de numerosas reformas laborales lo que posibilita el encuentro de esa nueva precariedad, ahora digitalizada, con la vieja precariedad de la informalidad latinoamericana. Este trabajo plataformizado, controlado por algoritmos despóticos, desafía a los países a buscar formas de regulación que les aseguren derechos y condiciones laborales que favorezcan la superación de la inseguridad del trabajo típica de esa labor.

Ligado a lo anterior, en la sección se discute sobre calificaciones, competencias y formación laboral; cada una de estas nociones se ancla en contextos coyunturales como las crisis (trabajo y educación bajo el análisis de la formación laboral, como salida ante los procesos de desempleo), las innovaciones tecnológicas (investigaciones y discusiones en torno a la falta de acoplamiento entre habilidades laborales y demandas de la empresa) y, con la pandemia, el reciclaje de habilidades. Se argumenta que el corpus conceptual de una teoría de las calificaciones no puede entenderse al margen de los procesos productivos concretos; el riesgo es relegar el trabajo frente a estos procesos. Esto significa análogamente que la reflexión teórica general sobre la calificación y sus discusiones con la competencia, y/o sus enriquecimientos con los temas de la formación laboral, debe desplegarse bajo *procesos de calificación objetivables* tanto como *subjetivables*. Así, la industria –con el fuerte peso que conlleva lo manufacturero en su expresión literal–, como los servicios –en sus muy variadas expresiones interaccionales– no podrían relegar el trabajo frente a los elementos educacionales.

Los cambios y recambios en América Latina y en el mundo muestran que nuestra región es heterogénea, hay crisis de los sistemas

productivos, se habla predominantemente de desindustrialización, de reprimarización y de extractivismo, frente a algunos pocos en los que se mantiene un modelo basado en la industrialización. En la sección se hace un análisis pasando del trabajo industrial al trabajo en el sector terciario, y en él al trabajo en los servicios de comercio, de salud, de educación, del sistema financiero, temas actuales que requirieron de una reflexión en relación con su impacto en el trabajo mismo. Se reflexiona acerca del futuro del trabajo y sobre su fin; se plantea la idea de no hacer futurología, aunque hay una tendencia a reeditar las posiciones extremas entre el trabajo creativo y flexible y su desaparición. Además, junto con las anteriores teorías sobre el fin del trabajo, aparecen las nuevas ligadas a la automatización y la reconversión ecológica como salida para alcanzar el pleno empleo de forma virtuosa. Habría que situarse en el subcontinente y en el contexto que se vuelve receptor de trabajo intensivo, con baja calificación, y ubicado principalmente en los servicios precarios, donde la flexibilidad no responde a una condición establecida por el trabajador, sino que es impuesta por las empresas y las políticas laborales. El trabajo y sus nuevas manifestaciones desafían el camino evolutivo "inevitable" de la tecnología, materializándose en puestos de trabajo precarios en los que la automatización adquiere una presencia limitada. El trabajo, como dice de la Garza, no tiende a terminarse sino a ampliarse, por lo que no hay fin del trabajo sino transformación del significado de lo que es trabajar, de los ámbitos privilegiados del trabajar, de sus límites con el no trabajo, en la que su centralidad pierde importancia ante la posibilidad de romper estos límites de lo que es y no es trabajo. En este sentido, la significación, la identidad en el trabajo no se deriva de una ley des-subjetivada, sino que es resultado de acciones de los sujetos en interacción con las estructuras que los presionan, de su subjetividad y cultura en relaciones de poder y ubicadas en un contexto. Esta sección condensa en buena parte lo clásico de los estudios laborales junto con nuevas temáticas y problemas que se discuten, y se proponen salidas teóricas y conceptuales sobre los retos que nos plantea esta nueva realidad laboral.

La sección tercera, "Sociología del mercado de trabajo", se refiere al tema de la informalidad, vinculada a las realidades de los países periféricos y sus procesos de industrialización, urbanización y modernización productiva e institucional, que ha recibido particular atención y desarrollo en América Latina. Asimismo, se puso en gran evidencia con el cambio de los vientos desarrollistas. Luego de la crisis de la deuda externa en la década de 1980, una ola de políticas neoliberales, desplegada principalmente a partir de la década de 1990, se propagó por la región, produciendo efectos nocivos a gran escala en las relaciones laborales, de los cuales los procesos de informalización son una de sus repercusiones más destructivas. Es notable la persistencia de enfoques que hacen referencia al tema de la informalidad, pese a las transformaciones que vienen afectando el mundo del trabajo y a las críticas intensificadas desde los años noventa. Frente a todo esto, queda la pregunta de si el enfoque permanece válido en América Latina. En uno de los capítulos se parte de una revisión histórica de los principales momentos e interpretaciones constitutivas del debate sobre informalidad. Se busca, en secuencia, situar sus expresiones más recientes, así como las diversas críticas producidas al respecto. Además de la pérdida de importancia relativa del empleo industrial y del incremento de las actividades terciarias y de servicios, dentro del sector agrario se observa una transformación derivada de la introducción de nuevas formas de producción a expensas de los campesinos, buscando maximizar la producción exportable utilizando maquinarias y agroquímicos que han dado como resultado el deterioro de la salud, la disminución del trabajo asalariado, el aumento de los cuentapropistas que manejan maquinarias para las épocas de siembra y cosecha y las migraciones de los campesinos hacia los centros urbanos donde viven hacinados. Por otra parte, la actividad minera se ha intensificado, orientada hacia la exportación de materia prima poco elaborada, consumiendo mucha agua potable y provocando problemas ambientales, sin generar muchos nuevos empleos debido al uso de tecnologías sofisti-

cadas que requieren mano de obra más calificada cuyas condiciones de trabajo se deterioran.

En América Latina y el Caribe, el lento crecimiento del PIB y el impacto de las crisis globales han frenado el crecimiento del empleo en el sector formal de las economías, y al mismo tiempo, se incrementa la informalidad y aumenta el número de quienes "son pobres, aunque trabajen". Pocos son los países que han recuperado las tasas de participación previas a la pandemia, y buena parte de los empleos creados son de carácter informal -con bajos ingresos sin la protección del derecho laboral y del sistema de seguridad social-, que en su conjunto se aproximan al 50 % de los que están ocupados. El empleo atípico –o formas específicas de trabajo- incluye el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. A esto cabe agregar el trabajo a domicilio para tareas de cuidado y las plataformas digitales de trabajo, donde el encuentro de oferentes y demandantes de fuerza de trabajo se lleva a cabo en el ciberespacio por medio de algoritmos que ocultan la dominación de las empresas. Estos cambios constituyen un desafío para las ciencias sociales del trabajo, porque el empleo atípico involucra aproximadamente a dos tercios de la población económicamente activa que son informales o precarios, es decir que "son pobres aunque trabajen" y no cuentan con protección social.

La sección cuarta, "Sociología de la empresa y los empresarios", problematiza sobre los empresarios y las corporaciones desde enfoques teóricos de la teoría social y sus implicancias para los estudios desde la sociología del trabajo en América Latina. Así, se reconoce la importancia crucial de problematizar sobre el empresario, distanciándose de los enfoques economicistas y reconociendo las importantes contribuciones del configuracionismo para comprender críticamente los vínculos entre empresarios, estado, sindicatos y el accionar en la empresa que excede las decisiones económicas. Los aspectos socioculturales son recuperados, planteando importantes

vacancias en los estudios desde perspectivas que se aparten del economicismo imperante. También la corporación es analizada desde la gestión del trabajo, aportando diferentes enfoques teóricos que implican aprehender los desafíos y las nuevas herramientas que emplea la gerencia para dialogar con la escena global. Así se apela a los enfoques estratégicos y a aprehender la nueva gramática que se expresa en los interrogantes a los que se da apertura a la gerencia para la nueva gestión del trabajo en el siglo XXI. Asimismo, la corporación transnacional es problematizada en el marco de los nuevos consensos globales a partir de las regulaciones emanadas del pacto global y el corpus conceptual y pragmático que se deriva de la responsabilidad social empresarial. Al respecto, se hace hincapié en los aportes de la teoría del proceso de trabajo (*labor process*) y en los estudios críticos del *management*, que pueden generar contribuciones de interés para conceptualizar cuestiones aún vacantes, como por ejemplo la transposición de los mandatos globales, relacionados con los objetivos de desarrollo sustentable -ODS- en las redes regionales y en las corporaciones. Al respecto, se trata de reflexionar sobre las importantes implicancias para las subjetividades de los/las trabajadores/as, a quienes se denomina "colaboradores" y "ciudadanos globales". Los aportes teóricos, conceptuales, históricos y empíricos, así como las categorías analíticas construidas por los y las autores/as, se espera que contribuyan para consolidar esta línea de estudios en el marco de una sociología del trabajo.

La sección cinco, "Las relaciones de trabajo en América Latina", problematiza las teorías sobre las relaciones de trabajo y su vigencia en América Latina, así como las tendencias en los cambios en los sistemas de relaciones de trabajo y las relaciones de los sindicatos con los partidos políticos y el estado, ejes sobre los cuales se articula esta sección. Estas teorías surgieron a inicios del siglo XX para ocuparse de las relaciones entre empresas y trabajadores, con las diversas posiciones y aspiraciones de ambas partes, teniendo presente el papel de los estados en su carácter de reguladores y administradores del trabajo. Se delinean algunos de los debates en el campo de las

relaciones de trabajo: por lo más general se menciona el de las políticas públicas, su construcción e impactos, íntimamente ligados al desarrollo político de la sociedad y particularmente del movimiento de los trabajadores. Las más conocidas experiencias históricas están enmarcadas en amplios pactos con protagonismo de las organizaciones de partidos. En ese escenario se priorizó recuperar o alcanzar estabilidad política y económica. Las condiciones, el funcionamiento y los resultados de los pactos constituyen elemento esencial de debates que interesan al funcionamiento laboral.

Otro debate remite a la propia vigencia de las relaciones de trabajo, considerando las grandes transformaciones de los sistema productivos. Del neoliberalismo derivaron impactos vía flexibilización, con ello la globalización, la deslocalización y externalización. En estos últimos años la cuarta revolución tecnológica impone transformaciones fundamentalmente en la organización del trabajo, para la cual los marcos de funcionamiento de las relaciones de trabajo se han trastocado, por lo que sus conceptos, instituciones y regulaciones ya no capturan los mayores contingentes de empresas y trabajadores. Persiste en los debates la precarización, que no desaparece con las nuevas formas de trabajo derivadas del cambio tecnológico marcado por la economía digital, con consecuencias que acentúan la informalidad, la desigualdad y la pobreza.

Por ello, en el ámbito de las relaciones de trabajo compiten las empresas desde sus gerencias de recursos humanos, intentando quitar protagonismo a la acción colectiva de los trabajadores. Esto lleva a reconocer que la temática de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial perdió relevancia, en todo caso ha sido subsumida en las prácticas de recursos humanos, por supuesto individualizándolas. Se reconoce que con el inicio del siglo XXI se acentúan manifestaciones ya presentes en el último cuarto del pasado siglo, que testificaron las dificultades para sostener el peso e influencia de los sindicatos y aquellas instituciones construidas para revisar, mejorar y atender las discrepancias naturales de una relación contradictoria, como son las negociaciones y conflictos colectivos.

El movimiento obrero y su relación con el Estado sigue siendo un tema clásico, campo de indagación que considera, por ejemplo, la situación del corporativismo sindical, las dinámicas de conflictividad y huelgas, sus condiciones en sectores estratégicos, el comportamiento político de los trabajadores y sus líderes, los impactos de las políticas neoliberales, la crisis sindical, la relación de los procesos de transición política o de reformas laborales con los episodios de recuperación sindical. Además, ocurren transiciones políticas de derecha a izquierda y viceversa, con avances y retrocesos, que exigen preservar su seguimiento. En cuanto al propio movimiento y sus articulaciones nacionales e internacionales, exige reexaminar el papel de las centrales y los sindicatos globales, los nuevos espacios y mecanismos de diálogo y resolución de controversias, como los acuerdos marco internacionales; la relación entre las legislaciones laborales nacionales y las normativas internacionales, así como preservar y valorar las vinculaciones con la OIT.

En íntima vinculación con los trabajadores se analizan otras formas de organización colectiva, tales como las asociaciones cooperativas o el trabajo informal; los espacios de organización en el trabajo de plataforma y en los trabajos no clásicos en términos más amplios; el activismo sindical en el sector servicios; los desafíos de la actuación política entre diferentes generaciones de trabajadores; la articulación entre el sindicalismo, los desempleados, el feminismo, el ecologismo y otros movimientos sociales; su situación en pandemia. Se analiza la evolución de las tasas de sindicalización, la negociación colectiva, la composición de los afiliados y las huelgas, por mencionar algunos tópicos. A través de información cuantitativa y cualitativa se da cuenta de las dinámicas sindicales en sectores y empresas de distinto tipo y tamaño.

Se mantiene la necesidad de exploraciones apoyadas en diversas perspectivas teóricas y categorías, como las asociadas a movimientos sociales, procesos de trabajo, relaciones industriales, revitalización sindical, posiciones estratégicas, recursos de poder y configuracionismo, entre otras, que han posibilitado el análisis de una realidad

sindical heterogénea, con necesidad de cambio y que por lo mismo constituye una sugerente área de investigación.

En la sección sexta se examina la construcción de la identidad y subjetividad en el trabajo, las trayectorias laborales de los jóvenes y los procesos de migración. En este marco, se destaca el crecimiento que ha experimentado la investigación sobre subjetividad laboral en América Latina, que reconoce diversos abordajes teóricos y conceptuales. De igual forma, se alude a la multiplicación de investigaciones empíricas en las últimas décadas, que incursionan precisamente en los dilemas de la identidad laboral a partir de categorías tan variadas como "configuraciones subjetivas", "procesos de subjetivación", "sufrimiento en el trabajo" y "narrativas identitarias", entre otras. La construcción de la identidad individual y colectiva en el trabajo ha conducido a mirar las transformaciones estructurales, institucionales y socio simbólicas, así como los cambios en los modelos de gestión del trabajo, en la producción de un nuevo sujeto laboral, incorporando análisis complejos que no abandonan la tradición del pensamiento crítico. En este escenario, un ámbito relevante de indagación tiene que ver con las trayectorias laborales de los jóvenes en el trabajo, marcadas por las condiciones de precariedad e informalidad propias del mercado laboral latinoamericano. Se identifican algunas claves de lectura para entender estos problemas a partir de la revisión de diferentes perspectivas teóricas y la intersección de la sociología del trabajo con los estudios sobre juventud. Esto permite valorar elementos biográficos en la inserción y experiencias de los jóvenes en el trabajo, así como en las variadas trayectorias que distinguen el tránsito a la vida adulta. Finalmente, en la sección se analiza el fenómeno de las migraciones a partir de diferentes antecedentes teóricos e históricos. En esa dirección, se aportan elementos que permiten entender la migración laboral y la necesidad de considerar en las indagaciones la forma en que se estructuran los mercados laborales, la dimensión de género, la relación capital-trabajo y particularmente la conformación de las clases sociales, entre otras aproximaciones y componentes.

Los tres capítulos de la sección séptima plantean y discuten temas y problemas no evocados en el anterior *Tratado*, dando cuenta de los impactos de los cambios de las formas de organización del trabajo en la salud de los trabajadores, en sus formas de acción y en las dimensiones culturales y normativas de las organizaciones de trabajo. La aparición de nuevos riesgos, en particular los vinculados a la salud psíquica y mental y los que afectan a poblaciones y sistemas ecológicos, forman parte de los procesos de transformación productiva de las últimas décadas. Las condiciones y medio ambiente de trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo, y la problemática de la seguridad son actualmente objeto de medidas de prevención no solo para evitar accidentes o enfermedades profesionales, sino como condiciones para lograr altos estándares de calidad y de productividad para satisfacer a los clientes. Los tres capítulos también llaman la atención sobre la necesaria participación de los trabajadores, y más ampliamente de todos los que trabajan en las empresas, en los "comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo", con el fin de movilizar sus conocimientos y experiencias para la identificación de los riesgos, analizar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales y la adopción de medidas de prevención de los mismos. También dan cuenta del carácter multidisciplinario que requiere el estudio de los problemas de salud de los trabajadores, en el que confluyen la medicina del trabajo, la ergonomía, las ciencias de la gestión, la epidemiología, el derecho, la economía, la psicología y la sociología, entre otros. Sin embargo, hay que destacar que el aumento de la frecuencia y gravedad de los factores de riesgo no se acompaña de un aumento de los estudios sociológicos realizados en cooperación con las demás ciencias sociales del trabajo para ofrecer insumos técnicos en esta temática.

Nota final

El *Tratado* da cuenta del desarrollo contemporáneo en América Latina de la sociología del trabajo, en diálogo con otras disciplinas como la psicología del trabajo, la economía del trabajo, y de las organizaciones, las relaciones industriales, la antropología del trabajo y la formación. La amplia literatura revisada, como las investigaciones empíricas, dan cuenta de la amplitud de teorías en una relación de intercambios y cooperación con un acercamiento hacia la pluridisciplinariedad y la interdisciplinariedad. Partir desde una sociología ampliada sitúa al campo de la sociología del trabajo en un intercambio constante de teorías, conceptos y métodos con las diferentes áreas de conocimiento. Sin embargo, aun hace falta un mayor esfuerzo por realizar investigación conjunta con las otras ciencias, aunada a la necesidad de la cooperación internacional para fortalecer los estudios comparativos en el campo de las ciencias sociales del trabajo. Hay que observar los avances en la creación conceptual y de nuevas teorías y metodologías desde la región (configuracionismo latinoamericano y trabajo no clásico). Sin embargo, persiste el uso del paradigma hipotético deductivo, por lo que hay una necesidad de transitar hacia nuevos métodos en los que no sea la comprobación de la hipótesis a través de datos cuantitativos la explicación de la realidad laboral. La idea es abandonar el estructuralismo y darle un papel a los sujetos con sus subjetividades. El reto es la renovación constante de marcos teóricos y de cómo resolver problemas metodológicos clásicos en forma actualizada. La sociología del trabajo se reinventa y busca explicar, desde diferentes análisis y en articulación con los problemas clásicos y nuevos del trabajo. El impacto del neoliberalismo mantiene las escalas de valores propias del capitalismo, el papel de las corporaciones en la nueva agenda global sigue siendo preponderante: fijan y definen políticas del trabajo que buscan implementar en lo global frente a sindicatos que tienden hacia un debilitamiento cada vez más fuerte, y con poca capacidad de

negociación, aunque de forma heterogéneas entre los países. Este nuevo *Tratado* nos sumerge en el inquietante mundo laboral y en la búsqueda de la reconstrucción y explicación del trabajo, en su articulación desde una sociología ampliada. El desafío es incorporar nuevas realidades y problemáticas en el mundo del trabajo junto a temas tradicionales actualizados. También resulta fundamental el aporte de diferentes generaciones de investigadores/as que están trabajando en y sobre América Latina. Los resultados empíricos de la investigación en la región dan cuenta de esto.

Primera sección
Líneas históricas y emergentes sobre el trabajo. Conceptos de trabajo ampliado

Coordinadores: Francisco Pucci y Juan Carlos Celis Ospina

¿Qué es el trabajo no clásico?

Enrique de la Garza Toledo

El trabajo clásico y el no clásico

Cuando propusimos el concepto de trabajo no clásico (De la Garza, 2011) estaba de moda hablar de trabajo atípico, como aquel en el que no se cumplen los estándares laborales contenidos en la regulación de un país determinado -por ejemplo, si se pagaba al menos el salario mínimo, si había derecho a la contratación colectiva, al derecho de huelga, etc. Se trataba de un concepto dentro de la familia de los conceptos de trabajo informal, no estructurado, inseguro, atípico, no decente, etc., que se generaron en los años noventa. Pero su enfoque era sociodemográfico, es decir, buscaba medir que tan o tanto era informal a partir de indicadores cuantitativos. Pero esta preocupación por el cumplimiento de estándares mínimos no era nuestro énfasis, aunque se podría comunicar con aquel enfoque. Ni tampoco las fuentes de datos podían ser las mismas. Es decir, nuestro punto de partida no era si se cumplían o no ciertas normatividades labo-

rales; tampoco si el tipo de trabajo no clásico era mayoritario o no en una sociedad; y menos si era todo novedoso o existía de mucho tiempo atrás, ni si era formal o informal. Lo no clásico era pertinente porque en la sociología del trabajo, también en la economía, el prototipo de trabajo era el industrial, en el que se generaba un producto material separado del trabajador y de su subjetividad. Este producto podía almacenarse y revenderse, y en su producción no participaba el cliente. La imagen de este tipo de trabajo y sus conceptos seguían pesando conceptualmente en la sociología del trabajo, a pesar del ascenso de los servicios. Por ejemplo, no quedaba claro si el concepto de taylorismo (trabajo cronometrado, medido, simplificado, repetitivo, estandarizado) creado para la industria, igual servía para los servicios o qué otro concepto podría sustituirlo.

El trabajo clásico, además de productos físico-materiales, implicaba en la fábrica la definición del tiempo (jornada de trabajo) y espacio (las paredes de la fábrica) en los cuales se producía, claramente diferenciados del tiempo y espacio de la reproducción de la fuerza de trabajo en la familia o el tiempo libre. Se trata eminentemente de trabajo maquinizado y asalariado al mando del capital (relación entre dos partes, capital y trabajo). Sobre esta base se erigieron la mayoría de los conceptos de la sociología del trabajo, del derecho laboral, de la economía y de las relaciones industriales.

En cambio, había muchos trabajos que no se ajustaban a las características del trabajo clásico: primero, los de los trabajadores por su cuenta, los autoempleados o no remunerados; segundo, los de muchos servicios que los economistas caracterizaban simplistamente como de producción de intangibles, pero sin profundizar en si los intangibles estaban también presentes en la producción y en los productos tangibles (el bello automóvil), si había mezcla en el producto entre tangible e intangible y si tangible (que remite al tacto) sería lo más correcto para caracterizar a lo que es físico -la música como producto sería intangible y física-.

En nuestro auxilio vino Marx, el mismo que teorizó casi siempre sobre la producción material producto de la revolución industrial.

Pero con la clarividencia que lo caracterizó en los pasajes de *El Capital* (1974a), los *Grundrisse* (1974c), la *Historia crítica de la historia sobre la plusvalía* (1972a), el Capítulo VI, inédito (1974b), también acuñó el concepto de producción inmaterial, para referirse a aquella en la que la producción, la circulación y el consumo están comprimidos en un solo acto, como en su ejemplo de la obra de teatro en vivo. De este ejemplo se pueden extraer más conclusiones: primero, que los productos inmateriales no se pueden almacenar y que no existen fuera de la subjetividad de los participantes en la producción, la circulación y el consumo; segundo, que se trabaja, como los actores de teatro, no necesariamente cuando se transforma una materia prima material, sino que puede ser producción de emociones o sentidos estéticos; tercero, que el producto como símbolo puede ser el que se venda y, por lo tanto, tenga un valor: que el público pague por este producto subjetivo, pero que este no pueda revenderse y finalice en la subjetividad del público. Además, que para la producción del espectáculo se necesita la participación del público, al menos como receptor no pasivo de los códigos subjetivos generados por los actores. Es decir, que sin presencia directa de los espectadores no se produce el espectáculo, tampoco se genera con éxito si el espectador no resignifica los símbolos producidos por los actores, de tal forma que la obra no fracase. En la incertidumbre acerca del éxito de la producción está imbricado el propio cliente en el momento de la producción, no a posteriori como en cualquier producto capitalista.

Pero, estrictamente, la producción inmaterial debería reservarse para casos como los que refiere Marx (producción, circulación y consumo se dan en un solo acto), no así a la producción de símbolos en los que no interviene el consumidor en el acto de la producción y que sí pueden almacenarse y revenderse, como es el caso del diseño de *software*. Estas son formas de lo que hemos llamado el trabajo no clásico, que ha existido en paralelo con el clásico, y que hoy es posiblemente mayoritario, pero no siempre lo ha sido en todos los países (en la década de 1950, en Suecia, el 80 % de los ocupados eran obreros de fábricas). Hemos considerado tres formas de trabajo no

clásico, que pueden presentarse por separado o combinadas incluso con el clásico:

a) Trabajo interactivo. Todo trabajo es interactivo; aquí de lo que se trata es de aquellos trabajos en los que se genera y eventualmente se vende la interacción misma, como es el cuidado de bebés en la guardería. Este supone gastos en edificio, instalaciones, materiales de cuidado, fuerza de trabajo, pero lo que se vende no es la suma simple de todo esto, sino la interacción amable de los empleados de la guardería con el bebé. Este es el componente principal de lo que se genera o lo que se vende, conlleva significados pero embebidos en la propia interacción. Otro tanto sucede con el concierto de música en vivo.

b) La otra forma es la producción de símbolos sin intervención del cliente, como en el ejemplo que pusimos del diseño de *software*. Estos símbolos se pueden almacenar y revender. Un ejemplo adicional es la producción de música que se vende en CD.

c) El tercer tipo serían los trabajos que requieren del trabajo del propio cliente para que reciba el servicio. Por ejemplo, en el restaurante de hamburguesas o en el supermercado, donde una parte del proceso lo tiene que efectuar el cliente: hacer el pedido en mostrador, recoger su charola, llevarla a la mesa, descargar los desperdicios en un contenedor; tomar un carrito, seleccionar mercancías de los anaqueles, hacer fila en la caja, poner los artículos en la banda (De la Garza, 2011).

Estos trabajos no clásicos implican que las interacciones, la generación de símbolos o el trabajo del cliente pueden generar o ser productos útiles al hombre, que se pueden volver mercancías en ciertas condiciones de producción. Estos símbolos pueden ser subjetivados -depositarse en la subjetividad del público en la obra de teatro sin posibilidad de reventa-, o bien, objetivados (existen como producto al margen de la subjetividad del diseñador o del cliente). Por esta razón, en este último caso, no cabe hablar de producción inmaterial,

considerando por material no solo lo físico material, sino también lo producido por el hombre que se objetiva, y que existe como producto final al margen de su conciencia y voluntad.[1]

Todos los trabajos no clásicos (capitalistas)[2] ponen en el centro de la actividad la subjetividad[3] de los actores laborales, que en sus tres dimensiones incluyen a tres sujetos y no a dos, como en el trabajo clásico (empresario o mánager, trabajador asalariado y cliente). En cuanto a la subjetividad, resulta muy esquemático decir que hay por un lado trabajo emocional y por el otro estético, más el cognitivo. En esta temática recurrimos a la noción de Gramsci de que toda relación social es caleidoscópica (De la Garza, 2010b), es decir, a la vez económica, política y cultural, pero con énfasis diversos. Por ejemplo, la relación económica supone las tres, pero con énfasis en la primera. Extendiendo esta forma de razonar a los códigos de los significados, podríamos decir que en toda relación social hay códigos cognitivos, emocionales, estéticos y morales, y que la relación entre estos se da

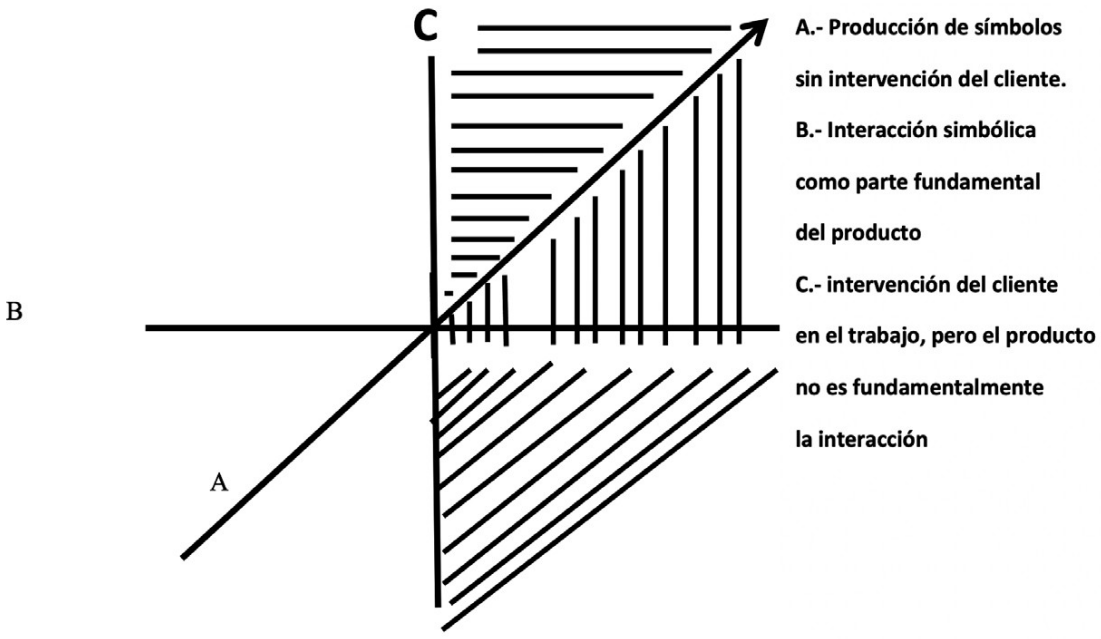
[1] Si bien Marx habla de la posibilidad de la producción inmaterial (compresión entre producción, circulación y consumo), hemos dicho que no todo el trabajo no clásico implica producción inmaterial. Desde el punto de vista no de la producción sino del trabajo, hemos propuesto el concepto de *no clásico,* que implica trabajo simbólico, sea en interacción entre empleado y consumidor, cuando lo que se vende es la interacción, pero también cuando el cliente trabaja o bien cuando lo que se generan son símbolos sin intervención del cliente. Trabajo simbólico no es lo mismo que trabajo inmaterial, tampoco es siempre interactivo, puesto que los símbolos pueden o no objetivarse. Además, el desgaste de la fuerza de trabajo al trabajar y con ello su capacidad de incorporar valor depende, en parte, de sus cualidades físicas pero también simbólicas (concepto de mayor actualidad que capacidades intelectuales), que influyen en mayor o menor grado en toda producción. Por ello, el concepto de trabajo inmaterial (diferente de producción inmaterial) puede ser ambiguo; preferimos el de no clásico o en su defecto el de trabajo simbólico. El trabajo simbólico implica trabajar el trabajador sobre su propia subjetividad pero para generar símbolos comunicables de manera inmediata o mediata al usuario. En esta medida el trabajo simbólico debe objetivarse en símbolos compartidos. Esta generación de símbolos puede ser consciente, pero también códigos implícitos de la cultura formando una configuración a partir de signos auditivos, visuales, semióticos, con una performance, en un "escenario" y utilizando ciertos medios técnicos.

[2] La teoría de los trabajos no clásicos se puede también aplicar a lo que realiza el trabajador por su cuenta, el autoempleado, el no remunerado o el ama de casa.

[3] No solo ponen en juego la subjetividad en forma central, sino que crean nuevas subjetividades, tanto en el trabajador como en el consumidor.

a través de la lógica formal o el concepto científico, pero también a través de formas de razonamiento cotidiano -por ejemplo, la metáfora, la analogía, la regla práctica, la hipergeneralización, etc.- (De la Garza, 2010a). Por este camino se trata de arribar a una teoría generalizada del trabajo: la relación de trabajo es una forma de relación social, con dimensiones, económicas, políticas y culturales; implica acciones e interacciones, y las interacciones suponen intercambio de significados que pueden ser negociados, impuestos o rechazados, además de generar cooperación o conflicto.

Figura 1. Las configuraciones del trabajo no clásico



Fuente: Elaboración propia.

Producto, valor y trabajo no clásico

Un producto es generado por los hombres para satisfacer necesidades humanas. Estas necesidades pueden ser físico-materiales o bien simbólicas (cognitivas, estéticas, éticas), además de que los objetos materiales que satisfacen necesidades humanas siempre están em-

bebidos de significados por los hombres, que cambian histórica y culturalmente. Por ejemplo, un alimento implica determinadas proteínas, carbohidratos o minerales, pero este alimento será culturalmente apreciado en forma diferenciada temporal, espacial, clasistamente. Es una traducción del planteamiento de Marx de que hay que insistir en la cara subjetiva del objeto.

Dice Marx que un producto y la mercancía no tienen que ver con su carácter físico o no: "nos referimos a la mercancía en su existencia ficticia, exclusivamente social de mercado, totalmente distante de su realidad física", "la ilusión surge del hecho de que una relación social reviste la forma de objeto" (Marx, 1974a, pp. 146 y 147). Además, "el valor es algo inmaterial, indiferente de su existencia material" (Marx, 1972a). Es decir, una mercancía puede ser una interacción o un símbolo, que en el capitalismo ha adquirido valor de cambio, y se requiere cierta fuerza de trabajo para su producción. Por otro lado, no todo trabajo en los servicios es improductivo, ni tampoco forma parte de la circulación, en el sentido marxista de que no genera plusvalía. Al respecto, Marx señala que "es erróneo diferenciar entre trabajo productivo e improductivo por el contenido material de producto" (*sic*) (Marx, 1974a, p. 36), o bien "que el carácter concreto del trabajo y de sus productos no guardan de por sí la menor relación con la división entre trabajo productivo e improductivo" (Marx, 1972a). La fuerza de trabajo, entendida como potencialidad para generar productos, implica capacidades físicas, pero también relacionales y subjetivas (obrero colectivo): "el producto existe dos veces, primero en la subjetividad del trabajador y luego en su materialidad" (Marx, 1974a). En el trabajo interactivo y simbólico se requiere cierta calificación, pero diferente de la de la producción material. En la primera se puede hablar de capacidades relacionales o de intercambio y de generación de símbolos aceptados por el cliente.

Profundizando más en el problema de si los servicios pueden ser analizados como generadores de valor y de plusvalía en el capitalismo, es decir, si pueden ser trabajos productivos, Marx lo estableció directamente así para servicios educativos privados, teatro, trans-

porte (Marx, 1972a), es decir, la ganancia capitalista en servicios como los mencionados no surge de la redistribución de la plusvalía que parte de la producción material, diferente de lo que consideró Marx para el comercio y la banca. Aunque en todos los servicios hay procesos de trabajo, control sobre el trabajo, relación laboral y mercado de trabajo, es decir, pueden ser y son analizables con las categorías de la sociología del trabajo no clásico, sean productivos o improductivos desde el punto de vista marxista. Pongamos un ejemplo concreto: el concierto de *rock* en vivo. En este proceso de producción del espectáculo hay capital constante (depreciación del teatro, asientos, iluminación, aparatos de sonido), pero el público asiste no por esta parte del costo de producción, sino para emocionarse y gozar colectivamente de sentimientos y valores estéticos, posiblemente también para crear, en acto, identidad colectiva. Es decir, la parte principal del producto espectáculo y del trabajo como resultado en parte de los músicos, sería un ejemplo de lo que Marx llama producto y trabajo inmaterial. Pero es un trabajo no clásico no solo por la inmaterialidad del producto y del tipo de trabajo que lo genera, sino porque además requiere de la presencia del público para generarse -si no hay público no hay espectáculo- y también por su participación en el espectáculo con muestras de entusiasmo y euforia colectiva, premiando simbólicamente a los músicos o abucheándolos. El público no es pasivo, es coproductor del espectáculo, una parte del espectáculo lo hace el público con su euforia colectiva. El producto *espectáculo* tiene un valor, que resulta de la suma del capital constante consumido (depreciación del teatro, instalaciones) más un capital variable (salarios de los músicos). Habría que considerar que el público también "trabaja" con su entusiasmo para recrear el espectáculo. Su trabajo sería un tercer factor de costo, además de los dos primeros. Este trabajo es necesario para que haya un buen espectáculo, pero es un trabajo no pagado, a pesar de que el público no es un asalariado de los empresarios del espectáculo. Por otro lado, el tema del control sobre el trabajo es fundamental: controla

el empresario que organiza el espectáculo para obtener una ganancia, pero como se trata de trabajo inmaterial también los músicos pueden improvisar y salirse del guión; asimismo, el público controla a los músicos con su entusiasmo o su abulia. En cuanto a la relación laboral, si la retomamos en su definición fundamental (relación social entre quienes participan en el proceso de producción), estas relaciones con interacciones simbólicas -imposiciones, acuerdos, cooperaciones o conflictos- en el espectáculo de música en vivo no solo se dan entre empleados (músicos, personal complementario de venta de boletos, limpieza, vigilancia) y el empleador, sino también con el público, que no es un empleado sino un consumidor. De tal forma que la relación de trabajo es entre tres en lugar de entre dos, como en la producción capitalista clásica.

Finalmente tendríamos que subrayar que el producto no existe antes del consumo, sino que se produce en acto, circula y se consume, sin que se almacene o se revenda (excepto si se graba). La fugacidad de un producto en cuanto a su existencia, siguiendo la lógica de Marx, no tiene nada que ver con que sea producto, con que tenga un valor y que al calor de su producción se genere una plusvalía. Finalmente, todos los productos degradan su valor en el consumo o, mejor dicho, incorporan su valor al de la fuerza de trabajo del consumidor.

El trabajo no clásico es un trabajo que no se confunde con el de reproducción, porque para que la reproducción se dé, requiere de productos que sirvan para tal reproducción y estos productos no son solamente físico-materiales (alimentos, habitación, etc.), sino también producción de interacción y símbolos. Cuando esta producción no clásica se genera con el cliente enfrente, lo único que significa es que se da el mismo tiempo la producción por el lado del empleado o trabajador (con apoyo del cliente) y el consumo reproductivo del cliente. Claro que puede haber una reproducción que no implique el consumo de mercancías y, cuando la hay, su producción no siempre

implica el trabajo productivo,[1] pero la generación de productos para el autoconsumo de cualquier manera implicaría la interface entre producción y reproducción.

Trabajo no clásico, emocional, estético, inmaterial, cognitivo, relación de servicio

Trataremos de diferenciar el planteamiento del trabajo no clásico de la noción de trabajo emocional (Horschild, 1980), estético (Witz, Warhurst y Nickson, 2003; Martínez, 2001), inmaterial de Gorz (2005) y de Negri (Hardt y Negri, 2000; Lazarato y Negri, 2001), así como de trabajo cognitivo y de relación de servicio de Durand (2010).

El trabajo emocional

Hay quien distingue entre emociones y sentimientos (Turner, 2007), aunque reserva el primer concepto para las reacciones instintivas y el segundo para las construidas socialmente. Por supuesto que la psicología tiene decenios reflexionado acerca de ambas. Sin embargo, en el ámbito de la sociología la irrupción de las emociones, particularmente en la sociología del trabajo (Greco y Stenner, 2008), acontece en 1980 con el importante trabajo de Roschild. Esta autora es la primera en introducir las emociones -sin entrar en la discusión de si son instintivas o construidas socialmente-, relacionadas con el trabajo en dos formas. La primera corresponde a las emociones inducidas por las gerencias, en cuanto al trato entre empleado y cliente en los contactos cara a cara, estableciendo que estas emociones se compran y se venden y que las gerencias amoldan esa emoción en sus empleados a través de regulaciones (*emotional management*),

[1] No hay que confundir trabajo productivo, que es el que se intercambia por capital y genera plusvalía, con que hay producción y generación de valores: en el trabajo mercantil simple se generan valores en virtud de que hay producción, lo cual no implica que sea trabajo productivo. No confundir producción, que puede generar valores sin plusvalía, con productivo, en el que se generan valores pero no plusvalía.

conformando propiamente un *emotion work* que habla de un proletariado emocional. Esta perspectiva fue la primera que remitió a la tradición de la sociología del trabajo llevada al trabajo emocional, que incluye la rutinización, el control y el poder. Se trataría de una primera intervención de las emociones en el trabajo, en la que las reglas las gobernarían. Sin embargo, hay otras emociones que vienen del *self* de los empleados (*emotional labor*), semejantes a lo que Schutz llama el significado profundo *versus* el superficial (el primero). Es decir, el enfoque de Roschild es en parte interaccionista, al recuperar la dramatúrgica de Goffman, en el primer caso, y en parte fenomenológico a la manera de Schütz, en el segundo (García, Ramos y Moliner, 2014). Destacadamente considera que las emociones, en ambos casos, se construyen, y que el trabajo emocional propiamente dicho sería el de creación de emociones por el propio trabajador, de tal forma que este no se reduce a fingirse inducido por la gerencia, sino que "maneja las emociones" forzándose a sentir y no simplemente simular.

Sin embargo, habría que criticar:

1. que no solo hay trabajo emocional en ciertos trabajos enfocados a los servicios, sino que es una dimensión de todos los trabajos en tanto relación social, así como de los medios de producción, sean las emociones presionadas por las gerencias o profundas del self (Scheler, 2003).
2. que poco se discute en esta construcción emocional la relación con el cliente: dicho cliente no es simple receptor de emociones, sino que hay una construcción conjunta entre cliente y empleado (Hansen, 2012).
3. que poco se relaciona la construcción de emociones con los aspectos clásicos del trabajo, como la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones laborales, la cultura del trabajo y el perfil de la mano de obra, de tal forma que esta creación pareciera sobre todo transcurrir en la conciencia del empleado.

4. Aunque se establece que el trabajo emocional implica la relación cara a cara, como no maneja una teoría más amplia de construcción de significados, se ignora que las emociones pueden transmitirse sin existir una relación cara a cara, por ejemplo, a través de la televisión, y que el trabajo de los actores es igualmente emocional.
5. Si bien se afirma que el trabajo emocional es una mercancía, no se incluye el trabajo del cliente en la interacción -cuando es el caso- en la construcción emocional.

Trabajo estético

Este tipo de trabajo no surgió plenamente como complemento del trabajo emocional sino como alternativa, al poner el énfasis en el lenguaje corporal, que incluye discurso, vestido, gestos (Heinich, 2001). El enfoque más influyente parte de Bourdieu (1997) y confronta el concepto de *embodied* con el de interacción. No hay propiamente una construcción social del sentido estético, sino una disposición contenida en el *habitus*, el cual es inconsciente, de tal forma que no se construye reflexivamente en la interacción, sino que se forma a través de las prácticas interiorizadas desde pequeños. En esta medida, ese *habitus* no puede ser inducido por la gerencia, sino que la gerencia aprovecha el *habitus* ya presente en individuos diferentes. Es decir, lo que opone el enfoque de trabajo emocional al estético no son dimensiones diferentes de los significados de la interacción, sino fundamentos diversos en la explicación de cómo puede intervenir lo emocional o lo estético en el trabajo.

Como crítica, podríamos decir que lo inconsciente puede tener un papel en lo estético pero también en lo emocional (Crain, Poster y Cherry, 2016). Además, el significado no es reductivo al cuerpo: aunque el cuerpo puede suscitar significados, los significados *no surgen como algo natural de los cuerpos, sino que estos, en sus lenguajes, gestos y vestidos adquieren significado por la cultura y la interacción* (Wolkowitz, 2006). Resulta muy reductivo remitir toda disposición

y explicación de la acción al inconsciente: hay una parte reflexiva en cómo mostrase estética o emocionalmente, sea inducida por la gerencia o por el propio *self*. Igualmente, los de trabajo emocional no extienden lo estético, como una dimensión de toda relación social, a todo tipo de trabajo, ni tampoco lo relacionan con aspectos clásicos del trabajo como los ya mencionados. Tampoco se resuelve la visión estructuralista de Bourdieu, al concebir el espacio social como posiciones de ocupaciones en una estructura, muy semejante a los estatus rol de Parsons, en lugar de hablar de espacio de relaciones sociales concretas de los diferentes agentes sociales. Lo estético no es solo lo corporal, también lo son las ideas, los recuerdos, los colores, las secuencias, los ritmos, las simetrías y las proporciones. Es decir, los sostenedores del trabajo estético como reducción al cuerpo de todo significado tampoco reflexionan suficientemente sobre este concepto tan elusivo.

Trabajo cognitivo

El trabajo cognitivo debe considerarse como aquel que genera conocimientos, tales como significados útiles para posteriores trabajos (ciencia o tecnología, por ejemplo), aunque también hay que incluir los conocimientos tácitos en el trabajo (North, 2005).
Como el tema del trabajo cognitivo ha sido muy tratado a raíz de las nuevas teorías de la innovación, nos detendremos un poco más en él.

Neoinstitucionalismo, innovación y teoría cognitiva[1]

A veces se ha argumentado que el neoinstitucionalismo y las teorías de la innovación, desde el punto de vista de su enfoque acerca de la

[1] Si bien las teorías neoinstitucionalistas conectadas con cambio tecnológico se iniciaron como evolucionistas (Williamson y Winter, 1996), en la década de 1990 dieron un giro hacia el cognitivismo, el que aquí nos interesa. Es cierto que hay una epistemología evolucionista que asimila los problemas de construcción de conocimiento a la analogía darwiniana de la evolución, con su lucha entre débiles y fuertes y predominio del mejor, que no tiene el caso comentar en este apartado. En cambio, el origen epistemológico del cognitivismo no son las teorías psicológicas

cognición relacionada con la innovación, son un nuevo paradigma (Aboites y Corona, 2011). La mayoría de las teorías sobre innovación no pasan de diferenciar entre conocimiento tácito y codificado, sin profundizar en cómo se da cada uno -tácito en la práctica y codificado en la enseñanza- y a partir de esto se asume que el tácito es el más importante para la innovación. Posiblemente sea Douglas North (2005) el que más ha profundizado en el problema de la construcción del conocimiento en relación con la innovación; por esta razón centraremos nuestro análisis en dicho autor.

North, como muchos neoinstitucionalistas de última generación, es explícitamente un crítico del racionalismo -actor racional, optimizador-. Señala en su obra reciente que aquel no llega a explicar las decisiones de los actores económicos porque estas son resultado de procesos cognitivos que incluyen a la incertidumbre. Sin embargo, añade que no es que el supuesto de racionalidad esté equivocado, sino que es insuficiente para explicar las acciones, porque nunca hay información completa para los actores; las decisiones se dan en interacción con otros actores; y por la influencia del contexto. Tampoco coincide con el enfoque individualista metodológico, porque según él la cognición no es una decisión individual sino social e institucional. En esta medida, opta por adoptar el enfoque de las ciencias cognitivas (Von Eckardt, 1995), bajo el supuesto de que el proceso cognitivo es un proceso de aprendizaje. De las ciencias cognitivas incorpora en especial el enfoque conectivista (Turner, 2002), que explicaremos más adelante, y lo combina con una perspectiva constructivista (Pakman, 1996), para afirmar que lo fundamental del proceso cognitivo está acondicionado por la genética (red neuronal) y con este basamento, a través de la experiencia, los hombres construyen categorías (entendidas por él, en forma muy restrictiva, como clasificaciones), con las que se forman modelos que sirven para interpretar los signos. Este proceso, a su vez, admitiría la retroalimentación.

del aprendizaje, que serían incorporadas posteriormente a la discusión, así como las propuestas de Quine de sustituir la epistemología por la ciencia cognitiva, frente a las grandes insuficiencias del positivismo lógico (Martínez y Olivé, 1997).

De las ciencias cognitivas adopta el modelo conectivista, que ha superado al computacional. El segundo suponía que la mente es como una computadora cuyos *chips* serían redes neuronales más o menos fijas por genética. Este modelo fracasó para explicar los comportamientos y simbolizaciones, y ha tendido a ser sustituido por el conectivista. Este último implica que la red neuronal es maleable de acuerdo con *inputs* del medio ambiente; así, se estaría reconectando permanentemente (Bokman, 2013). Este nivel básico de conectivismo no sería simbólico o representacional, sino neuronal. Esta primera adopción teórica sirve para fundamentar el conocimiento tácito que, según el mismo autor, no sería razonado, o al ser muy pobremente razonado, operaría por analogías (North, 2007). Pero estas analogías serán plausibles solamente cuando no estén muy lejos de las normas sociales. En esta parte el conectivismo se conjuga con institucionalismo, pero un institucionalismo ahora constructivista. Es decir, el pensamiento no refleja la realidad sino que la construye. Como las instituciones y cultura aportan creencias y percepciones comunes en la gente, la operación tácita de las analogías en el conocimiento tácito estaría guiada por normas y valores de dicha cultura y sus instituciones. Es decir, la cultura guía e impide la divergencia en modelos mentales, base del isomorfismo.

Sin embargo, como no resuelve teóricamente la relación entre conocimiento tácito y codificado, hace afirmaciones no muy coherentes con la síntesis anterior de su teoría cognitiva, como que el conocimiento en la práctica funciona con ejemplos y que usa la estadística (además de la analogía). Frente a esta afirmación, habría que preguntarse si las operaciones anteriores escapan a la reflexión o a la combinación con aprendizajes codificados anteriores, de tal forma que la distinción tajante entre tácito y explícito puede resultar muy artificiosa. No obstante, el problema principal es si la adopción de la teoría cognitiva del conectivismo resulta satisfactoria para explicar las decisiones y los aprendizajes. Es decir, ¿es posible derivar de la red neuronal -independientemente de que se pueda reconectar- y de sus propiedades, el carácter de los significados y representacio-

nes? O se trata de un supuesto en apariencia plausible para quitar metafísica a la psicología, pero que es incapaz de explicar nada de esos comportamientos y significados y, en todo caso, sus explicaciones resultan tautológicas: "cambió el significado porque cambió la red neuronal". North, cuando recupera afirmaciones de autores, como en el caso de Searle (1998), adopta aquel punto de vista con toda claridad: "el problema de la cognición es cómo explicar como de los procesos neurobiológicos se derivan estados subjetivos" (*sic*). El problema general de estas ciencias cognitivas que piensan que la explicación de acciones y significados hay que encontrarla en la red neuronal. No es que estas posibles redes no puedan intervenir en el proceso de cognición, sino si el nivel de realidad de la neurona sería el adecuado para lograr explicaciones sociales del aprendizaje. En otras palabras, se trata del antiguo problema epistemológico del reduccionismo, que es muy fácil de ejemplificar a partir de la ciencia más dura, la física: a pesar del enorme desarrollo de la física de las partículas subatómicas, no todo problema terrestre tiene que recurrir a la física atómica o subatómica, como en el caso de los cálculos del ingeniero civil en el diseño de un edificio. Es decir, la realidad acepta análisis por niveles de realidad y tampoco existe el nivel último (la neurona no lo es: consta de átomos y, estos, a su vez, de protones, neutrones, etc.) y es posible analizar cada nivel con categorías no estrictamente reducibles a ese supuesto "nivel más básico", que tampoco lo es. En todo caso, la ciencia actual del cerebro es incapaz de definir la composición de una red específica para un pensamiento, de sus propiedades eléctricas, conectivas, bioquímicas, etc., ni de deducir un significado como la lealtad. Se queda como un supuesto que no explica nada, al igual que el concepto de átomo en los griegos, que no tenía capacidades explicativas y se quedaba como una afirmación filosófica (Silvestri y Blanck, 1993).

Sin embargo, la conjunción que hace North entre conectivismo y constructivismo amerita un análisis de la parte social de la construcción de conocimiento, a pesar de que, según North la cultura y las instituciones guían las prácticas hacia la convergencia y, a partir

de estos tres elementos, se impacta a las conexiones neuronales. Por instituciones, North está entendiendo las reglas formales e informales que le dicen a la gente "cómo jugar el juego" (North, 2007). Es decir, una definición muy propia del funcionalismo parsoniano, cuando las teorías de la cultura han seguido más bien el camino de las significaciones. Asimismo, sería el contexto el que moldea las interacciones. Entiende por contexto dos elementos principales, el capital físico y el humano, que no son sino conocimiento acumulado, objetivado en creencias e instituciones. Además de reafirmarnos que su enfoque es muy funcionalista y no incluye el tema del poder en las relaciones sociales -todo parecería resultado de un gran consenso (la "conciencia colectiva" de Durkheim)-, tampoco introduce las diferencias en significaciones que pueden relacionarse con clase, género, etnia, nacionalidad, edades, etc. Además, hace un uso excesivamente amplio del concepto de conocimiento: al parecer no es solo lo cognitivo, sino que incluye las normas, los valores y las emociones.

North recupera el concepto de intención (Dennet, 1991), pero se expresa en normas y valores sociales a través de instituciones que guían la acción. En este aspecto, habría una tensión en el actor entre determinación o presión de estructuras normativas sobre actos y significaciones y el libre albedrío. En esta tensión recurre nuevamente al constructivismo, en el que inconscientemente pueden llegar a modificarse reglas formales y, aunque los deseos son subjetivos, se prueban en la práctica.

Analizaremos nuestra tesis de que la supuesta teoría cognitiva de North no es sino la conjunción entre conectivismo y constructivismo social:

1. Hay una clara reivindicación del conectivismo, sobre todo para explicar el conocimiento tácito sin llegar realmente a dicha explicación: aparece como un supuesto sin causaciones empíricas demostrables.
2. La construcción inconsciente (tácita) de conocimiento es el nivel de la red neuronal.

3. No hay elaboración teórica de cómo una red neuronal específica genera un significado o una decisión.
4. Incorpora en su "teoría cognitiva" a la cultura y a las instituciones, a las que da un gran peso para guiar interacciones y significados. No queda claro si esta cultura, con sus normas y valores, es también inconsciente y, como se conecta con redes neuronales, podría uno suponer que una norma corresponde a una red y, por tanto, la explicación, más que incorporar a la cultura, la subsume nuevamente en la red neuronal.
5. El uso de tipos ideales tiene los mismos defectos que en Weber: no es posible separar tajantemente conocimiento tácito de codificado; más bien habría que explorar sus relaciones, cuestión que no hacen las teorías de la innovación.
6. Aunque habla de que hay verificación de conocimientos en la práctica, su aceptación del constructivismo subjetivista relativiza la prueba práctica, cuando dice que, aunque hay prueba de los significados y decisiones, estas también son subjetivas, es decir, transcurren solamente en el pensamiento del actor (léase en la red neuronal).

Es decir, los planteamientos de tipo North, posiblemente el neoinstitucionalista más reflexivo en cuanto a teoría cognitiva (Brinton y Nee, 1998), no son originales y, en cambio, presentan muchas contradicciones e inconsistencias, debido posiblemente a que, sin ser un especialista, se introduce en discusiones acerca de la conciencia, la mente, el cerebro, los significados y las percepciones, que en muchas disciplinas son antiguas y complejas -no así en el campo de la economía-, que lo llevan a la adopción de teorías de moda, sin reflexionar suficientemente en este campo. Es decir, para profundizar ahora en el constructivismo tenemos que dejar a los neoinstitucionalistas e ir a autores importantes en esta perspectiva que sí pretenden ser un paradigma superador del positivismo (Geertz y Clifford, 1991).

El constructivismo

El constructivismo incluye teorías recientes y otras antiguas que no eran denominadas de esta manera (Lock y Strong, 2010). Tiene antecedentes lejanos en Kant, con su distinción entre fenómeno y noúmeno (la realidad es construida por el aparato cognitivo), pero sobre todo en Berkeley y Hume. Para Berkeley no es posible distinguir entre lo que la realidad es y lo que agrega el pensamiento del sujeto en la percepción. Husserl podría incluirse también en esta perspectiva, cuando plantea que el objeto es tal como aparece al sujeto; no habría distinción entre ciencias naturales y sociales; la esencia es el sentido que el ser tiene para el ego; los hechos no son realidades sino objetos ideales, definidos por conceptos, son actos de conciencia; el objeto no es el mundo sino la propia conciencia. Con la fusión entre teorías del discurso y teorías sociales, esta perspectiva le dio un lugar central al lenguaje; lo que se conoce no es independiente del lenguaje. La realidad es una suma de significados, o bien la realidad es interna al sujeto. Con el giro lingüístico se afianza la idea de que el lenguaje construye la realidad, no la refleja ni la representa; con el interaccionismo se piensa que el conocimiento deriva de la interacción social, la realidad es tal cual la percibe el sujeto. Habría un constructivismo radical (Watzlawiie, Forester, Progoyine, Maturana, Morin), para el cual el conocimiento que es construido a partir de experiencias subjetivas y la realidad no son sino los fenómenos tal cual aparecen en la subjetividad. En esta línea habría que añadir a Castoriadis (1975) en su alegato contra el materialismo con su concepto de imaginario. También a Foucault, porque el poder genera saber y la espíteme fija los órdenes empíricos, o bien a los posempiristas, para los cuales la verdad no es sino el consenso en una comunidad (Retamozo, 2010). En síntesis, hay muchas versiones de constructivismo, pero tienen en común la negación de la correspondencia entre pensamiento y realidad. La asunción de que la subjetividad, el lenguaje o el texto median en la construcción de conocimiento y que no es posible diferenciar lo que se afirma acerca del objeto de lo que realmente es (Ri-

coeur, 2008), es decir, la tentación del agnosticismo, siempre ronda al constructivismo, aunque algunos plantean supuestas soluciones no agnósticas al problema de la objetividad del conocimiento que van desde pensar objetividad como consensos en comunidad, a la objetividad del lenguaje, o bien, del texto supuestamente desubjetivado (Wertsch, 1988). Una polémica muy importante es si puede haber método para interpretar los significados, y en esto los constructivistas se dividen entre los que, a la manera de Heidegger, piensan que se trata solamente de una manera de ser en el mundo, y aquellos que plantean el método como aproximaciones argumentativas (Ricoeur, 2008). Otra manera de diferenciar entre constructivismo es, por un lado, el centrado en el lenguaje (Gadamer no reconoce nada fuera del lenguaje), y el centrado en las acciones (Berger y Luckman, 1979), para el que no se identifican acción y lenguaje. Para este constructivismo la sociedad no es un conjunto de significados sino de interacciones, pero esas interacciones son solo comunicativas (en cambio, para M. Archer la realidad puede tener propiedades separables de las interacciones).

Sin embargo, el constructivismo no puede responder a objeciones como las siguientes:

1. El pospositivismo no ha dado cuenta del éxito de las ciencias naturales actuales (Alexander, 1995) versus los términos por los que describimos el mundo, que no están determinados por los objetos descritos.
2. Nuestra subjetividad sí puede conocerse objetivamente (Habermas, 1990).
3. Hay realidades que rebasan la conciencia; se trata de objetivaciones que escapan a los imaginarios, significaciones, lenguaje de los sujetos (Bhaskar, 2002).
4. ¿Qué relación hay entre inconsciente (como no consciente) y creación de significados?
5. El constructivismo es relativista con respecto de la verdad.

Frente a los supuestos, asumidos por North, tendríamos que decir:

1. Existe la posibilidad de realidades transubjetivas y, por lo tanto, de un orden que va más allá de la conciencia de los sujetos y sus significados, al que se puede seguir llamando estructura, que nace del concepto de objetivación. Es decir, las múltiples interacciones, como plantea el constructivismo de la acción, se traducen en objetos que escapan a los significados y control de sus creadores -por ejemplo, el mercado capitalista-. Estos objetos no son reducibles a actos de conciencia, porque pueden no ser percibidos por sus propios creadores y, en cambio, presionarlos y hasta controlarlos, como en las crisis económicas. Es decir, la realidad social no se reduce a los significados, pero tampoco a las interacciones con significado. La realidad social, por tanto, implica configuraciones entre estructuras, subjetividades y acciones (acciones como concepto más amplio que interacciones). Es cierto que toda percepción o conceptualización está mediada por el lenguaje, pero no toda relación con la realidad implica simbolizaciones; pueden ser presiones de estructuras que no suscitan significados sino estados vagos de conciencia, o bien, a partir de no conscientes o acciones sin reflexiones, al menos no claras en cuanto a identificación con un lenguaje. En esta medida, no toda acción es interacción simbólica (Leyva, 2010).
2. Si bien el dato empírico también está mediado por el lenguaje, no es solo lenguaje sino experiencia. A su vez, las verificaciones están mediadas por poder, ideologías, intereses, pero no son solo eso. Tienen un componente de asidero en el mundo transubjetivo, el mundo de las objetivaciones, fetichismos y reificaciones, que va más allá del consenso, de los textos y de los significados. En otras palabras, la posibilidad de la objetividad es la de las construcciones de conocimiento que den cuenta de objetivaciones que van más allá de los sujetos y de su relación con significados y acciones. Este dar cuenta no es cuestión solamente de datos, sino de la coherencia de estos con interpretaciones verosímiles (Ricoeur, 2008).

Teorías cognitivas

Profundizar en el tema del conocimiento tácito y codificado es revisar también el ámbito de la psicología de las teorías cognitivas (Pozo, 1994; Varela, 1998). Ya hemos mencionado, dentro de estas teorías, al modelo computacional y al conectivismo. En este sentido, Turner insiste, cuando piensa que los hombres son redes neuronales, en que aprenden basados en la experiencia que permite modificar millones de conexiones, al grado de que el cambio cultural no sería sino la reorganización de las conexiones neuronales. Como mencionamos, esta concepción proviene del modelo computacional, para el cual la mente es como una computadora de propósitos generales, es decir, para la cual sus programas son puramente sintácticos. Este modelo fracasó porque, como señaló en su momento Searle (1998), no puede explicar solo a partir de la sintaxis cómo funcionan la conciencia; ni la intencionalidad, ni la subjetividad, ni la causación mental. Este fracaso llevó al conectivismo, o bien a derivaciones de las teorías de los esquemas conceptuales de Piaget (Fraisse y Piaget, 1970) relacionadas con la teoría de sistemas. Esta opción de explicar el conocimiento por esquemas conceptuales ha sido la segunda alternativa de las teorías de la innovación y del neoinstitucionalismo. En esta escuela, la unidad básica no sería la neurona sino el esquema, entendido como red de interrelaciones, aunque se reconoce que su funcionamiento no es empírico sino lógico, es decir, un supuesto semejante a la red neuronal, aunque a la analogía se añade la inducción para explicar los cambios en esquemas. En el fondo, no habría diferencia entre postular esquemas o redes neuronales. Ambos son supuestos que no explican nada, no es posible derivar de sus estructuras conductas o significados. Piaget tiene componentes adicionales, es sistémico y como en esta teorización es central el concepto de equilibrio y su restitución por cambios del entorno, luego el aprendizaje se produce cuando hay un desequilibrio cognitivo (Lambert, 2005). La homeostasis del sistema obliga por puro supuesto a buscar un nuevo equilibrio, que se logra por asimilaciones y acomodaciones de

los esquemas conceptuales. Adicionalmente, en Piaget se piensa que los esquemas, aunque cambien, son universales.

En cambio, para Vigosky (Silvestri y Blanck, 1993), que no ha sido incorporado por teóricos de la innovación ni del neoinstitucionalismo, la explicación de la construcción de conocimiento no sería biológica (red neuronal) sino social, ni habría modelos programados de antemano en el cerebro: sin vida social, afirma, no hay psiquis. Tampoco habría formas universales del psiquismo -como las que se derivan de una teoría sistémica con pretensión de universalidad-. Asimismo, se pone un freno al relativismo, cuando se considera que no hay signo sin objeto y además depende de la clase social. La conciencia se construye interiorizando un lenguaje y el signo aparece como mediador social entre el mundo y la acción. El signo sería material y representa a otro objeto, aunque su significado es subjetivo (interpretación social). Es decir, en el amplio campo de las teorías psicológicas cognitivas los teóricos de la innovación pudieron encontrar otras inspiraciones que los alejaran del relativismo (Adorno, 2009).

En síntesis, la teoría cognitiva de North -así como de los que prefieren la de esquemas conceptuales con teoría de sistemas- es en primera instancia reduccionista de lo social a lo biológico, y a pesar de considerar la influencia del contexto, lo fundamental de este es cultura e institución que mueven al isomorfismo; lo anterior se revierte en redes neuronales. Aunque estas teorías sí plantean que las conexiones o los esquemas pueden cambiar con la práctica, al ser esta igualmente subjetiva, como plantea el constructivismo más consecuente, y no equivaler a una verificación, no se entiende cómo es que se cambian redes o esquemas. En el caso específico de North, que concibe a la red neuronal sin significado, base del conocimiento tácito, no se entiende cómo de un no significado puede surgir el significado. Dentro de ese contexto se considera a la cultura y a las instituciones como normas y valores parte de un sistema funcional que ignora las desigualdades entre grupos sociales para imponer significados y que puede cambiar no solo para que se recupere el equi-

librio como en teoría de sistemas (Valenti y Casalet, 2013). En cuanto a la generación de nuevo conocimiento, si bien se le relaciona con la práctica, las formas de razonamiento no pasan de inducciones, analogías (Von Krogh, Ichijo y Nonaka, 2001) cuando la fenomenología (Schutz, 1959), el interaccionismo, la etnometodología, la sociología de la vida cotidiana o la psicología de las representaciones han identificado una cantidad numerosa de formas de razonamiento cotidianas, como la indexalidad, el principio etcétera, la metáfora, la metonimia, los recursos retóricos, la hipergeneralización, etc. Es decir, no hay originalidad en este tipo de propuestas ni una elaboración analítica convincente acerca de cómo se da el conocimiento tácito, que sería central en la innovación según los neoschumpeterianos (Vigotsky, 2004).

André Gorz o el derrumbe cognitivo del capitalismo sin sujetos

Este autor fue el antecesor de las concepciones actuales acerca de aprendizaje e innovación tácita (en el proceso de trabajo), cuando afirmó que "toda producción, sea industrial o de servicios, contiene un saber creciente no formalizado (experiencia, discernimiento, coordinación, autorganización, comunicación), un saber que viene de lo cotidiano" (2005). Lo anterior, según este autor, exige motivación del trabajador, la calidad depende del compromiso y su valoración ya no del tiempo de trabajo, sino del juicio de los jefes o del público. El trabajo dejaría de ser medido por la unidad de tiempo y el valor sería ahora determinado por actitudes y motivaciones, de tal forma que el trabajador asalariado sería en realidad un autoempleado.

Parte de verdades y muchas exageraciones: tendríamos que poner en duda que lo más importante del saber aplicado en el trabajo capitalista de gran empresa es lo informal, generado en el propio trabajo -según han afirmado también los teóricos de la innovación como Tanaka-. Por el contrario, la producción capitalista de punta, que es la que guía el desarrollo en el nivel global, se basa cada vez más en la ciencia y la tecnología. Estas ciencias y tecnologías son

cada vez más sofisticadas y especializadas, de tal forma que solo una élite de científicos logra conocer en profundidad e innovar revolucionariamente. Los que aplican esos saberes en la práctica lo hacen con cierto nivel de estandarización y no tienen posibilidades cognitivas ni facilitadas por la organización del trabajo para hacer grandes variaciones en el proceso de producción, que pueden ser riesgosas, tardadas e interrumpir la producción.

Gorz confunde las técnicas de evaluación del trabajador, en las que pueden intervenir los jefes o el público, con el proceso de creación de valor; por esto hace la afirmación poco sostenible de que el valor ya no depende del tiempo de trabajo. En la producción material, que sigue siendo importante, por supuesto que las empresas miden el tiempo de producción por unidad de producto y es posible determinar un tiempo estándar. Pero también en la inmaterial, aunque no esté sujeta a tiempos y movimientos la actividad de cada trabajador, hay una presión de las empresas por reducir el tiempo de producción del servicio y por estandarizarlo. Una cuestión diferente es que esta presión sobre el trabajador, que se convierte en presión de este sobre el usuario, no se cumpla estrictamente porque el usuario no es un empleado, aunque sí puede ser presionado para no perder el tiempo (por ejemplo, preguntando demasiado a un empleado de *call center*). La tendencia a pagar por hora permite a las empresas calcular un tiempo de producción y, con esto, su costo para cobrar al cliente, por ejemplo, en despachos de abogados.

La concepción de que ya no hay asalariados sino autoempleados, que a veces toma forma en el concepto del obrero-empresario, es la más perniciosa que se desprende de Gorz: ya no existe el capitalismo, ni la explotación y el obrero es autónomo (a pesar de ser asalariado), es un vendedor de su "servicio trabajo" a la empresa y, por lo tanto, un autoempleado o un obrero-empresario. Este es el camino más directo para abolir la seguridad social, los sistemas de prestaciones y las leyes laborales, puesto que el obrero-empresario sería un vendedor de su "servicio trabajo" a una empresa y solo debería regularse por el derecho civil. Seguramente Gorz no habla por la mayoría de los

empleados en los servicios que hacen trabajo rutinario, poco creativo, muy vigilado por el sistema informático o por supervisores como los que trabajan en *call centers*, en tiendas de autoservicio o restaurantes de comida rápida. Observación que contrasta con Gorz que piensa que estos trabajos "no pueden ser formalizados ni prescritos", confundiendo la incertidumbre cuando hay interacción entre el empleado y el cliente con que no haya reglas estrictas, las cuales existen, así como control intenso por el *management*, premios y castigos e intensificación del trabajo. Gorz llega al extremo de afirmar que en estos trabajos inmateriales ya no hay jerarquías -¡pregunten a un trabajador de *call center* si no las hay!-, se habría abolido (dentro del capitalismo) la reificación y la alienación. Habría ahora una servidumbre voluntaria de los trabajadores a las empresas, se suprimiría, así, la diferencia entre sujeto y empresa, entre fuerza de trabajo y capital, los trabajadores serían ahora emprendedores que gestionarían su propio capital humano. Como los productos, no contendrían valor porque serían conocimientos cotidianos gratuitos, se podría abolir la ley del valor. Esto significaría la crisis del capitalismo.

Es decir, para Gorz, la utopía de una nueva sociedad la está realizando el propio capitalismo sin sujetos que empujen colectivamente a la transformación. Sería una modalidad utópica y encubridora de las relaciones capitalistas reales, cercana también a una nueva ley del derrumbe estructural del propio capitalismo debido a sus propias contradicciones.

Gorz es el teórico antecesor directo de Negri, como veremos enseguida.

Negri o la simplificación de Gortz

Los problemas conceptuales en Negri empezaron muy tempranamente con el *obrero social*, explotado directa o indirectamente por las normas capitalistas de producción y reproducción, lo que implicó el abandono de sus anteriores posiciones obreristas. Aunque sus planteamientos político-estratégicos pueden ser criticados, como los

contenidos en su libro *Imperio* (Hardt y Negri, 2000), nos concretaremos a analizar su posición sobre el trabajo inmaterial.

En el texto menos conocido, *Trabajo inmaterial* (Lazarato y Negri, 2001), Negri retoma, sin mucha originalidad, las tesis de Gorz que entiende por trabajo inmaterial al cognitivo e informacional, lo cual es muy reductivo de los trabajos no clásicos, que comprenden las emociones, la ética y la estética además de lo cognitivo.

Reitera con Gorz que "el trabajo existente cesa de ser base de la producción" y desaparece la ley del valor porque la fuerza de trabajo se ha vuelto una "intelectualidad de masa". Con esto la fuerza de trabajo es capaz de organizar su propio trabajo, ya no hay control por nadie, el trabajo inmaterial ya no necesita del capital. La esencia del planteamiento no difiere del de Gorz: el trabajo es eminentemente cognitivo, pero una cognición cultural que no requiere del capital para reproducirse. y como la producción es intensiva en este conocimiento, el capital ya no es necesario. Tampoco este puede controlar al contenido subjetivo del conocimiento en interacción. De antiguos planteamientos de Gorz retoma la lucha por el no trabajo: habría una crisis del valor trabajo, cada vez se necesitaría menos trabajo en la producción, lo que puede llevar a luchas por más tiempo libre y actividades de autorrealización. Se adhiere complementariamente a la tesis de la financiarización, la riqueza ya no se crea en la producción sino en las finanzas, que no tienen que ver con trabajo incorporado. Así sigue con Gorz, en cuanto a que el obrero ahora es autónomo, trabaja por su cuenta, ya no importaría la contradicción capital/trabajo, sino la construcción autónoma de subjetividad, puesto que habría una autonomía en la producción de esta subjetividad. Para él el posfordismo no sería sino una relación de servicio en la que se producirían mercancías por medio del lenguaje, o bien, concibe al toyotismo como simple informatización.

Las críticas a Gorz valen para Negri:

1. No es cierto que lo más importante del conocimiento aplicado a la producción se genere a partir del sentido común. Por el contrario, es cada vez más especializado, propio de una élite científico-tecnoló-

gica. El conocimiento tiene valor, se genera en un proceso de producción, se almacena, se compra y se vende, por ejemplo, a través de patentes. Se objetiva en nuevos medios de producción o se subjetiva en la fuerza de trabajo y forma parte de su calificación y, por tanto, de su valor. La separación entre laboratorios científico-tecnológicos y planta productiva de las grandes corporaciones es notable en cuanto al tipo de proceso de trabajo: generación de conocimientos en los primeros y generación de productos para la venta al público en los segundos. Estamos lejos de que "el conocimiento social general se convierta en la fuerza productiva directa". En procesos de producción complejos se requieren conocimientos especializados, experiencia y habilidades que no surgen solamente del *general intellect* (Marx, 1972). Por el contrario, son las actividades menos calificadas, más rutinarias y peor pagadas en los servicios las que más se valen de ese sentido común que viene de la cultura y las prácticas cotidianas. El conocimiento científico cotidiano no deja de ser superficial e incapaz de guiar en actividades especializadas de trabajo. Aunque Marx contempla dicha posibilidad, para nada afirma que se puede operar la liberación actual del trabajo que postulan Gorz y Negri. Estos autores han convertido una potencialidad abstracta en una realidad actual, con lo que no contribuyen a dicha liberación sino a desviar la atención de cómo ha aumentado la explotación del trabajo, el control, la intensificación, la inseguridad y la precarización en las mayorías.

Este *general intellect* sí es público y externo al proceso productivo, pero tiene que ser interiorizado para ser parte de la fuerza de trabajo y de su valor; es social, pero tiene que encarnar en el trabajo vivo para ser productivo. Aunque en las condiciones actuales, cuando este es suficiente para trabajar, se trata de las actividades menos calificadas de los servicios.

2. No todas las actividades en los trabajos no clásicos son eminentemente cognitivas, una parte importante de los servicios capitalistas ponen en juego códigos estéticos, emocionales y éticos antes que los cognitivos. Lo mismo, las capacidades relacionales, cooperativas

en el trabajo, no siempre son producto de la cognición como aspecto central. Proponemos, más que la unilateralidad cognocitivista, la multidimensionalidad de la subjetividad (cognitiva, emocional, estética, ética, incluyendo a las formas de razonamiento cotidiano), sin suponer que una dimensión en particular debe predominar siempre en un producto no clásico. Por otro lado, suponer que las actividades cognitivas o bien informacionales se pueden llevar a cabo solamente con conocimientos del sentido común no encuentra sustento en la realidad: telecomunicaciones, bancos, aviación requieren de elevado conocimiento técnico, que solo una élite de trabajadores relativamente privilegiados posee. La mayoría de los que están en el *front desk* de atención al público deben tener capacidades relacionales, pero son los menos calificados, los peor pagados y los más controlados.

La otra afirmación fuerte compartida por Gorz y Negri de que el trabajador de producto "inmaterial" ya no necesita ser controlado, que es su propio patrón, que la explotación ha sido abolida, ¡por el propio desarrollo capitalista!, no se constata en las investigaciones empíricas de este tipo de actividades, abundantes tanto en países desarrollados como subdesarrollados. La informatización de procesos productivos ha creado una segmentación del mercado interno de trabajo de las empresas: por un lado, una élite superespecializada que diseña y opera los sofisticados equipos informáticos y una mayoría que hace operaciones rutinarias con la computadora, que no tiene posibilidades organizativas ni en conocimientos para modificar los programas, y que está sujeta a un triple control: control por parte de los jefes y supervisores, control por el propio equipo informático y control por el cliente. Es decir, entre esta mayoría de trabajadores de la información (*call centers*, centros de atención a clientes, venta de boletos u otros servicios) el control ha aumentado, aunque sin duda la intromisión del cliente en su trabajo introduce incertidumbre en cuanto a su tiempo de producción. Por esto el control es mayor, porque la incertidumbre es mayor. Lo que se ha conformado no es el empleado-empresario, autónomo, sino una suerte de "servi-

taylorismo" en el cual la concepción y ejecución están segmentadas, con mayor supervisión y presión para disminuir el tiempo de atención al cliente, con una pseudo-polivalencia (puede hacer diversas operaciones con la computadora, pero todas ellas simplificadas y sin posibilidad de transformarlas informáticamente), con calificación baja precisamente porque los trabajadores se basan sobre todo en ese *general intellect*, en lugar de conocimientos más especializados, su trabajo es intenso, mal pagado y fácil de sustituir. La explotación ha sido abolida por el propio desarrollo capitalista. Esta es una perspectiva muy estructuralista del cambio histórico: el desarrollo por sí mismo, el de la economía y la cultura, han llevado al predominio de los servicios, al trabajo cognitivo, inmaterial, no sujeto al control, y, por lo tanto, a la no explotación por el capital. ¿Quién ha llevado a cabo este maravilloso proyecto? Ningún sujeto en particular, ni tan siquiera el "obrero social" (el que no estaría interesado precisamente en la producción sino en el biopoder), sino que sería un desarrollo espontáneo, estructural del capitalismo. Sin embargo, la producción inmaterial -que puede implicar cogniciones, etc.- tiene un valor, empezando porque la producción de códigos de la subjetividad implica trabajos del que los induce y del que los acepta. Esta generación de códigos de la subjetividad (no solo cognitivos) es asumida por empresas capitalistas, que invierten en su generación, pagan fuerza de trabajo subjetiva, inducen a los consumidores y obtienen ganancias. Estas ganancias provienen de la venta de estos productos subjetivos, del diferencial entre las ventas con sus costos de producción y el no pago del trabajo de los consumidores. Es decir, hay explotación de los asalariados que participan en esta producción subjetiva. Habría que preguntarnos si no opera otra explotación del propio consumidor que trabaja y este trabajo no es pagado, ¿el consumidor paga por un servicio del que él mismo es coproductor? Negri, al postular que en el capitalismo actual ha cesado la ley del valor, el concepto de la explotación y de que el trabajador es un emprendedor autónomo, se sitúa evidentemente fuera de la concepción marxista, sin mostrar, por un lado, solidez teórica en sus argumentos (muchos han sido re-

tomados de segunda mano) ni, especialmente, conocimiento empírico del mundo de trabajo actual y sus transformaciones.

El trabajo de cuidado

Este planteamiento surgió hacia 1982 (Arango, 2011), más o menos en los mismos tiempos en que el trabajo emocional mostró un muy permeado feminismo. La propia definición acerca de qué es el "cuidado" de otra persona permanece relativamente ambiguo hasta la actualidad. Los más consecuentes piensan en los trabajos en los que hay que encargarse de los demás, como el trabajo de reproducción de los hombres que, por cuestiones laborales, personales o de discapacidad no pueden asumir todas las tareas de su reproducción (cuidado de su casa, de ancianos, de enfermos). No se ha aclarado nada hasta hoy, hasta donde se incluye el cuidado, y el sesgo feminista es notorio porque, aunque aceptan que hay hombres haciendo trabajos de cuidados, comúnmente enganchan con el no reconocimiento de algunos de estos trabajos, desempeñados por mujeres, como verdaderos trabajos. Al incluir en el concepto "preocuparse por los demás" o "cierto tipo de actividades de *care*", están incorporando el trabajo emocional y la moral. A veces hablan de trabajos de reproducción de la vida, como si no lo fueran todos. Un acierto en incluir la moral en los trabajos dedicados al cuidado de otros, es la justicia, aunque se le vincule con la vulnerabilidad. En esta medida se habla de capacidades morales como competencia, atención, responsabilidad y receptividad,aunque es muy frecuente que se transite rápidamente de definiciones anteriores a la perspectiva feminista en la que se oscurece o desvaloriza el trabajo y el interés de esta perspectiva por lograr que algunos de estos trabajos sean reconocidos como tales, como el doméstico. Sin embargo, hay muchos trabajos de *care* plenamente considerados como trabajo, como el de las enfermeras en el hospital. Es decir, después de múltiples definiciones defectuosas, parecería que el enfoque se asienta en el trabajo de cuidado no reconocido como trabajo, por ejemplo, el de un familiar que cuida al

abuelo, en el que lo central no son las emociones, "sino preservar la vida": comer, asearse, descansar, dormir, sentir seguridad. Es decir, no se le vincula con relaciones de producción, como sí ocurre con los de trabajo emocional o estético, sino con el vitalismo, como proyecto de vida feliz, y no como un análisis de cómo el capitalismo se ha apoderado del campo de los significados y lo ha mercantilizado (aunque a veces tratan de incorporar trabajos remunerados de cuidado, estos quedan conceptualmente muy cortos).

Durand y la relación de servicio

Pasemos del ámbito especulativo de los filósofos del trabajo y veamos las concepciones de uno de los sociólogos del trabajo más connotados del momento, Jean Pierre Durand (2010). En *La cadena invisible* este investigador de larga tradición en el trabajo de campo sintetiza 20 años de investigación empírica sobre los nuevos trabajos que corresponden a los servicios, a los que caracteriza por sus componentes informacional y comunicativo y a los que llama actividad de servicio. En los servicios, según el autor, importa quién los presta, y qué está en relación del servicio con el consumidor a través de interacciones informacionales. Esta relación constituye el producto. Más adelante precisa la definición de un servicio como el acceso a un bien (comida en el restaurante), o la disponibilidad temporal del trabajo de otra persona (trabajo doméstico), lo que no deja de ser algo esquemático, porque pareciera que el servicio no es producción en sí mismo, sino circulación de valores para acceder a bienes ya generados en otro ámbito o al trabajo de una persona, en lugar de considerar, como hemos explicado, que puede haber productos como la interacción misma (que es diferente de que el trabajo de otro me genera un bien), o productos puramente simbólicos que derivan del trabajo del cliente. No obstante, reconoce que el servicio se presta a través de una relación que es interactiva (no siempre es así: por ejemplo, la producción de *software* que no es a la medida no supone esta interacción). Insistimos, en Durand no queda claro si como resulta-

do de la relación de servicio hay un nuevo objeto producido. Aunque acertadamente acepta que hay una coproducción del servicio, no se atreve a dar el paso siguiente de considerar que el cliente puede trabajar y con ello incorporar valor a su servicio.

Para Durand sigue siendo válido el concepto de posfordismo, pero lo define en forma diferente a los regulacionistas: *justo a tiempo + trabajo en equipo + modelo de competencias*, más el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), que facilitan la integración vertical. Todo esto supone una implicación forzada del trabajador, sobre todo por el sistema *justo a tiempo* (JIT), aunque reduce este JIT al pilotaje, sin asumir el jaleo del cliente y las incertidumbres que esto implica; solo habla de su flexibilidad. Pero el punto principal de discrepancia es cuando asume la doctrina tan popular entre académicos franceses de la sumisión voluntaria. Según Durand, ya no es necesario el control de la gerencia sobre los trabajadores, sino que es el flujo del proceso productivo el que presiona al trabajador en forma anónima. Agrega a lo anterior, a la manera de Buroway (1985), que también el colectivo de trabajadores presiona para que cumpla, y finalmente el trabajador se somete al sistema para conservar el empleo. En síntesis, hay coincidencias con el concepto de trabajo no clásico, pero también profundas discrepancias.

Con respecto al concepto de *producto*, el trabajo no clásico considera que las interacciones pueden ser un producto y no simple medio para acceder a bienes; que un producto puede ser meramente un símbolo y no simplemente los símbolos ser parte de interacciones para acceder a bienes; que abiertamente puede haber trabajo del cliente y no la ambigua coproducción con el empleado; que no todos los trabajos no clásicos implican la interacción con el cliente, por ejemplo, el diseño de *software*.

El concepto de *interacción*, que conlleva significados, es más analítico en el trabajo no clásico. Durand retoma el concepto de interacción comunicativa de Habermas sin profundizarlo. En cambio, desde el trabajo no clásico se analiza la subjetividad como parte de la interacción simbólica o comunicativa a través de una teoría de códi-

gos. Los códigos sirven a los sujetos para descifrar y construir significados para la situación concreta. Los significados concretos serían configuraciones de códigos para dar sentido, provenientes de la cultura de carácter cognitivo, emocional, estético y ético, vinculadas a través de la lógica formal y de formas de razonamiento cotidiano (De la Garza, 2010b). Durand únicamente da importancia a lo cognitivo y, en todo caso, a lo emocional, sin profundizar en cómo se construyen esos significados compartidos. Además, esos significados no surgen solo del acuerdo mutuo, sino también pueden compartirse por influencia o imponerse por fuerza.

Especialmente pensamos que no tiene fundamento el creer que predomina actualmente la sumisión voluntaria en el trabajo. El tema clásico del control sobre el trabajo es una versión de los del poder y la dominación. Esta última se puede ejercer por circunstancias muy diversas: hegemonía, clientelismo, caudillismo, patriarcalismo, paternalismo, tradicionalismo, pero también por gansterismo, violencia física o simbólica, etc. De tal forma que si los trabajadores obedecen en el proceso de trabajo no necesariamente es por sumisión. Asimismo, resulta muy burdo pensar que es el justo a tiempo el que obliga a someterse. El trabajador siempre puede inventar formas de eludirlo. Tampoco es una necesidad que sea el colectivo obrero el que presione para cumplir mejor. Esto puede ser, pero no es necesario. De la misma forma, el temor a perder el trabajo puede influir, pero no necesariamente. En pocas palabras, es mejor manejar la dialéctica entre resistencia y cooperación con la gerencia, lo que implica que no hay determinismo sino que se define en la coyuntura dependiendo de estructuras, subjetividades y acciones. Que ante la sumisión no se puede descartar la resistencia. La solución no puede ser universal, sino que depende de las coyunturas y la respuesta implica el análisis empírico y no solo el razonamiento lógico.

En Durand falta una extensión de la teoría del valor trabajo que incluya el trabajo del cliente en una parte de los servicios. El valor del servicio sería la suma entre capital constante (maquinarias, equipo, instalaciones), el de la fuerza de trabajo de los asalariados y la canti-

dad de trabajo incorporada por el cliente que no es asalariado. De tal manera que, a la clásica tasa de explotación del trabajo asalariado, el capital ha añadido otra tasa de explotación de un no asalariado (trabajo no pagado del cliente/valor del servicio).

Finalmente, conceptos semejantes a los de *trabajo no clásico* -hemos analizado las diferencias con *trabajo inmaterial* de Negri o con *relación de servicio* de Durand- se han extendido al análisis de los modelos productivos en servicios, que van más allá de donde quedó este concepto con el regulacionismo (Janoski y Lepadatu, 2014; Korczynski y Macdonald, 2009). Ahora se habla de modelos de macdonaldización, de Walmart (waltonismo), nikeización, siliconismo, disneylandismo. Estos autores retoman discusiones como las que hemos emprendido aquí, pero las llevan hasta preguntarse cómo funcionan las empresas que usan estos tipos de trabajo no clásico. Su análisis, sin embargo, rebasa a los propósitos de este artículo.

Conclusiones

1. El trabajo no clásico no desconoce la posible dominancia, dependiendo del tipo de trabajo, de lo emocional, lo estético, lo cognitivo o lo ético, pero las considera dimensiones de toda relación social, en especial de toda relación de trabajo, y no como valencias especiales solo de ciertos trabajos; pueden tanto ser dimensiones de la actividad de trabajar, como estar embebidas en el producto.

2. La relación laboral con el cliente lo puede implicar interactivamente, con sus respectivos intercambios y negociación o imposición de significados, o puede ser una relación unilateral que no implica la interacción entre quienes generan los símbolos y quienes los consumen.

3. Hay que poner más atención en el trabajo del cliente, poco destacado en el trabajo emocional o el estético y nada en el de cuidado, de tal forma que, cuando el cliente interviene interactivamente, se puede considerar que el significado (estético, emocional, ético, cog-

nitivo) es creado de manera conjunta entre el empleado y el cliente. En este aspecto resulta muy importante incorporar en el análisis del cliente su clase social, que puede alterar interacciones y significados.

4. En el trabajo no clásico, la creación de significados, sean inducidos o no por la gerencia, se profundiza, a diferencia de las otras perspectivas, con la introducción de códigos (emocionales, estéticos, cognitivos, éticos) y de configuración subjetiva. Es decir, no se da significado a la situación a través de códigos aliados, sino de configuraciones (redes de códigos de diferentes campos) para dar significado a la situación concreta. Estos significados en la interacción no están exentos de imposiciones ni en desacuerdo y pueden ser inducidos por las gerencias, pero siempre interviene el *self* del trabajador y el cliente. Un código -por ejemplo, la honestidad- sirve para dar significado a la situación de interacción junto a posibles códigos estéticos, morales y cognitivos. En esta relación entre códigos intervienen las formas y razonamiento cotidiano -analogías, metáforas, reglas prácticas, etc.-. Un código es para develar/construir el significado en la cadena: signo (observable) - símbolo (proviene de la cultura) - significado de la situación concreta (significado ideal), en un contexto concreto discursivo y extradiscursivo que incluye estructuras e interacciones.

En la mediación cultural de los símbolos es donde se puede representar la distancia cultural, es decir, individuos de clases diferenciadas apelan a símbolos diferentes, o bien, la disonancia entre los símbolos que la gerencia presiona para poner en juego entre el empleado y aquellos que vienen en su *self*. Esta disonancia puede resolverse en la negociación entre empleado y cliente o resultar en un conflicto de significaciones.

El trabajo de cuidado, en el mejor de los casos, es un tipo de trabajo no clásico, aunque como análisis del trabajo está poco desarrollado y muy permeado por la noción de proyecto de vida feliz de una rama del feminismo.

5. Las perspectivas analizadas no profundizan en la teoría del valor del trabajo no clásico, es decir, en el carácter de la mercancía, del valor, del trabajo del cliente y cómo este añade también valor al producto del propio servicio por el que paga.

Bibliografía

Aboites, Jaime y Corona, Juan Manuel (coord.) (2011). *Economía de la innovación y desarrollo*. México: UAM-Siglo XXI.

Adorno, Theodor (2009). Sociología e investigación empírica. En *Epistemología y ciencias sociales*. Valencia: Fronesis-Cátedra.

Alexander, Jeffrey (1995). *Fin de siècle*. Londres: Verso.

Arango, Luz Gabriela (2011). *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carreta Social.

Berger, Peter y Luckmann, Thomas (1979). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Bhaskar, Roy (2002). *From science to emancipation: alienation and the actuality of enlightenment*. California: Sage Publications.

Bokman, John (2013). *Thinking: The New Science of Decision-Making*. Nueva York.

Borts, A. (2005). *O Inmaterial*. São Paulo: Anna Brume.

Bourdieu, Pierre (1997). *Las reglas del arte*. Barcelona: Anagrama.

Brinton, Mary y Nee, Victor (1998). *The New Institutionalism in Sociology*. Stanford: Stanford University Press.

Buroway, Michael (1985). *The Politics of Production*. Nueva York: Verso.

Castoriadis, Cornelius (1975). *La institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona: Tusquets Editores.

Crain, Marion; Poster, Winifred y Cherry, Miriam (2016). *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*. Berkeley: California University Press.

De la Garza, Enrique (2010a). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Barcelona: Anthropos.

De la Garza, Enrique (2010b). *Tratado de metodología de las ciencias sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.

De la Garza, Enrique (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México: Plaza y Valdés.

Dennet, Daniel (1991). *La actitud intencional*. Barcelona: Gedisa.

Durand, Jean-Pierre (2010). *La cadena invisible*. México: Fondo de Cultura Económica.

Fraisse, Paul y Piaget, Jean (1970). *Psicología social*. Buenos Aires: Paidós.

García, Esther; Ramos, José y Moliner, Carolina (2014). El trabajo emocional desde la perspectiva clarificadora. *Universitas Psycologia, 13* (4), pp. 1517-1519. https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.tepc

Geertz, Clifford y Clifford, James (1991). *El surgimiento de la antropología postmoderna*. México, D.F.: Gedisa.

Gorz, André (2005). *Capitalismo, socialismo, ecología*. Madrid: Ediciones HOAC.

Greco, Mónica y Stunner, Paul (Ed.) (2008). *Emotions: A Social Science Reader*. Londres: Routledge.

Habermas, Jürgen (1990). *Lógica de las Ciencias Sociales*. Madrid: Tecnos.

Hansen, Amy. (2012). Class and the Service Encounter: New Approaches to Inequality in the Service Work-place. *Sociology Compass 6* (4), pp. 293-305. https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2011.00453.x

Hardt, Michael y Negri, Tony (2000). *Imperio*. Buenos Aires: Paidós.

Heinich, Nathalie (2001). Lo que el arte aporta a la sociología. México, D.F.: Conaculta.

Horschild, Arlie (1980). *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.

Janoski, Thomas y Lepadatu, Darina (2014). *Dominant Divisions of Labor*. Londres: Palgrave MacMillan.

Korczynski, Marek y Macdonald, Cameron Lynne (2009). *Services Work, Critical Perspectives*. Nueva York: Routledge.

Lambert, Koen (2005). *Handbook of Cognition.*Londres: SAGE.

Lazarato, Maurizio y Negri, Antonio (2001). *Trabajo inmaterial*. Río de Janeiro: DP&A Editora.

Leyva, Gustavo (2010). La hermenéutica clásica y su influencia en la metodología y epistemología social hoy. En *Tratado de metodología de las ciencias sociales*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Lock, Andy y Strong, Tom (2010). *Social Constructionism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Martínez, David (2001). Evolución del concepto de trabajo emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones 17* (2), pp. 131-157. https://journals.copmadrid.org/jwop/art/96b9bff013acedfb1d140579e2fbeb63

Martínez, Sergio y Olivé, León (Comp.) (1997). *Epistemología evolucionista*. México D.F.: UNAM-Paidós.

Marx, Carlos (1972). *Historia crítica de las teorías sobre la plusvalía*. Buenos Aires: Brumario.

Marx, Carlos (1974a). *El Capital*. México. D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Marx, Carlos (1974b). *Capítulo sexto (inédito)*. México, D.F.: Siglo XXI.

Marx, Carlos (1974c). Fragment on Machines. En *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política (Grundrisse)*. México, D.F.: Siglo XXI.

North, Douglas (2005). *Understanding the Process of Economic Change*. Princeton: University Press.

North, Douglas (2007). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Nueva York: Cambridge University Press.

Pakman, Marcelo (Comp.) (1996). *Construcciones de la experiencia humana*. Barcelona: Gedisa.

Pozo, Juan Ignacio (1994). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morate.

Retamozo, Martín (2010). Constructivismo. En *Tratado de metodología de las ciencias sociales*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Ricoeur, Paul (2008). *Hermenéutica y acción*. Buenos Aires: Prometeo.

Scheler, Max (2003). *Gramática de los sentimientos*. Barcelona: Crítica.

Schutz, Alfred (1959). *Fenomenología del mundo social*. Buenos Aires: Paidós.

Searle, John (1998). *Stealing the State*. Nueva York: Review of Books.

Silvestri, Adriana y Blanck, Guillermo (1993). *Bajtin y Vigotski. La organización semiótica de la conciencia*. Barcelona: Anthropos.

Turner, Jonathan (2007). *Human Emotions*. Londres: Routledge.

Turner, Stephen (2002). *Brains, Practices, Relativism*. Chicago: The University of Chicago Press.

Valenti, Giovanna y Casalet, Mónica (2013). *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo*. México, D.F.: FLACSO.

Vallas, Steven (1999). Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility. *Sociological Theory 17*(1), pp. 68-101. https://www.jstor.org/stable/201927

Varela, Francisco (1998). *Las ciencias cognitivas y la experiencia* humana. Barcelona: Gedisa.

Vigotsky, Lev (2004). *Teoría de las emociones*. Madrid: Akal.

Von Eckardt, Bárbara (1995). *¿Qué es la ciencia cognitiva?* The MIT Press.

Von Krogh, George; Ichijo, Kazuo y Nonaka, Ikujiro (2001). Facilitar la creación de conocimiento. México, D.F.: Oxford University Press.

Wasko, Janet (1996). Understanding Disney: The Manufacture of Fantasy. En Curran, J. y Gurevitch, M. (eds.). *Mass media and society* (pp. 348-368). Londres: Arnold.

Watson, James (1997). McDonald's in Hong Kong:Consumerism, Dietary Change, and the Rise of a Children's Culture. En *Golden Arches East* (pp. 77-110). Stanford: Stanford University Press.

Wertsch, James (1988). *Vygotsky y la formación social de la conciencia*. Barcelona: Paidós.

Williamson, Oliver y Winter, Sidney (1996). *La naturaleza de la empresa*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Witz, Anne; Warhurst, Chris y Nickson, Dennis (2003). The labor of Aesthetics and the Aesthetics of Organizations. *Organizations 10* (1), pp. 32-54. https://doi.org/10.1177/13505084030100013

Wolkowitz, Carol (2006). *Cuerpos en el trabajo*. Londres: Sage.

Transgresión de los límites del trabajo: producción y reproducción

María Azucena Feregrino Basurto y Patrícia Marília Félix da Silva

Introducción

Las intensas y múltiples transformaciones en el mundo del trabajo han exigido un análisis centrado en diferentes miradas teórico-metodológicas que permitan comprenderlas en todas sus dimensiones, sobre todo cuando se constata que, ante esta dinámica, han surgido perspectivas teóricas que defienden el fin del trabajo o que este se limita exclusivamente a las relaciones de cambio (Gorz, 1982; Offe, 1989), como si hubiéramos llegado a la situación en que la extracción de plusvalía no dependiera más del trabajo humano. Se trata de teorías surgidas en el contexto de la reestructuración productiva, en el cual, en razón del incremento de los servicios y en detrimento de la industria, la ley de valor ha sido cuestionada en su aplicabilidad práctica (Amorim, 2018; Pitts, 2015). Sin embargo, aunque vivamos en una realidad de profundas transformaciones, el trabajo continúa siendo una dimensión importante en la estructuración de las inte-

racciones sociales, y también en la producción de valor (Antunes, 2007). "El paso de una sociedad basada en la producción y el consumo de bienes a una basada en la producción y el consumo de servicios no representa una amenaza para la ley de valor" (Pitts, 2015, p. 197).

De esta manera, resulta fundamental problematizar la definición de lo que es trabajo y quiénes son los/as trabajadores/as, incluso porque, de acuerdo con Huws (2017), es fundamental que conozcamos quiénes están directamente involucrados/as en la producción capitalista. Según Van Der Linden (2013) y De la Garza (2012; 2017b), el campo de los estudios laborales ha enfocado muchos de sus esfuerzos en comprender una categoría específica de trabajador/a que sería el operario, considerado más cercano a la producción, de manera que la definición de trabajo y de trabajador/a ha quedado muy limitada. No hay profundidad sobre lo que es trabajo explicado sobre todo en sus variables económicas y sociodemográficas, tales como la edad, la escolaridad, el estado civil, la educación y el tamaño de la familia (De la Garza, 2017b).

En este sentido, es más que pertinente pensar en concepciones ampliadas para analizar la dimensión laboral (De la Garza, 2017b; Huws, 2017), sin que se restrinjan a lo estructural por un lado o a lo subjetivo por el otro, lo que consecuentemente también ofrece aportes para una comprensión actualizada de la clase obrera involucrada en aquella dimensión. El debate de lo que es, por un lado, trabajo productivo y por otro, reproductivo, así como la articulación entre ambos, resulta fundamental para la continuación del desarrollo científico en el marco de la sociología del trabajo, a través de problematizaciones sobre los conceptos de trabajo concreto, trabajo abstracto, trabajo material, trabajo inmaterial y, lo que involucra a todos ellos, la teoría del valor.

Considerar el aspecto ampliado del trabajo no es lo mismo que analizar el mundo laboral bajo una perspectiva economicista, pues, según De la Garza (2017b), el trabajo también involucra dimensiones subjetivas; además del ambiente industrial, hay muchas modalida-

des laborales en diferentes dimensiones de la vida. Este autor postula incluso que en el ámbito de la sociología del trabajo emprender un análisis con respecto a los aspectos involucrados en la construcción e intercambio de significados en el mundo laboral representa un reto significativo. Bajo esta concepción del trabajo ampliado, el trabajo implica una interacción social mediata o inmediata, con objetos materiales y simbólicos. La actividad laboral mantiene una doble faz: una objetiva, que se encuentra en ciertos insumos, medios de producción o en el producto; y otra subjetiva, pues muchos productos no surgen de una materia prima separada de la persona que los produce, sino que implican una autotransformación subjetiva o cognitiva. De este modo, el objeto de trabajo puede ser material o inmaterial y la propia existencia del producto puede llegar a involucrar una cara objetiva y otra subjetiva.

Así, el trabajo puede ser definido como

> toda actividad humana encaminada a producir bienes o servicios para satisfacer necesidades humanas, transformando un objeto de trabajo, utilizando medios de producción, puestos en operación a través del trabajo vivo como interacción de los hombres (trabajadores) con los dos primeros y entre sí (De la Garza, 2011, p. 305-306).

En ese sentido, desde la perspectiva del *trabajo no clásico*, el valor del trabajo no está limitado al hecho de que el producto del trabajo sea físico-material, puesto que los trabajos simbólicos, en los que entran en juego las interacciones y que también pueden ser físico-simbólicos, también pueden generar valor. Tampoco este se limita al valor de uso, pues se encuentra en constante cambio, dependiendo de las relaciones socio-históricas que influyen en los estándares de consumo (De la Garza, 2011).

La visión estrecha sobre la concepción de trabajo, caracterizada por un aspecto economicista, ha sido fuertemente influenciada por perspectivas teóricas como la de Habermas (1992, 1999), que en su búsqueda por comprender el capitalismo de manera amplia, considerando diferentes dimensiones como la comunicación, la cultura y

los sentimientos, plantea que sería un "error" la "trabazón dialéctica de análisis sistémico y análisis del mundo de la vida" (Habermas, 1992, p. 481). Esa postura lleva a que el trabajo, entendido como inserto en el sistema, sea visto de modo aislado del mundo de la vida, lo cual agrega las dimensiones supra mencionadas. En esa segmentación, la definición de trabajo se limita a la de una actividad que genera riquezas y acumulación de capital, mientras que las demás actividades que generan valores de uso no necesariamente estarían involucradas con el mundo laboral.

De manera diferente a esa definición restrictiva del trabajo, Marx defiende que

> por *fuerza de trabajo* o *capacidad de trabajo* entendemos el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole (Marx, 2008, p. 203).

Al reconocer el carácter doble del trabajo, Marx concluye que el valor de uso está presente en todas las sociedades, como una necesidad antropológica. Sin embargo, el lado abstracto del trabajo está ubicado socio-históricamente en el proceso de producción de la mercancía.

En el marco del capitalismo, aunque el trabajo sea caracterizado por su capacidad de producir valor para el capital y renta para la supervivencia del/de la trabajador/a, este valor no está limitado al concepto restringido de trabajo que produce valores de cambio para la generación de riqueza, pues otras modalidades de trabajo pueden actuar, aunque no directamente, en el proceso general de producción (Huws, 2017).

Si bien, como sostiene Germinal (2018), el concepto moderno de trabajo usualmente se plantea como una relación social que debe utilizarse de la forma más eficaz posible para producir el mayor volumen de riqueza y que, por lo mismo, es regida por sus características instrumentales y mercantiles, ese reduccionismo en su planteamiento representa un reto para explicar otras realidades en las que incluso los criterios económicos no son regulados solamen-

te por principios de rentabilidad y eficacia. Modelos alternativos de trabajo, que se articulan desde otros principios como la solidaridad, la reciprocidad, la autorrealización, proveen de diversos tipos de experiencias que superan el principio mercantil, aunque también pueden considerarlo. Puede observarse un ejemplo en las cooperativas con regímenes de propiedad colectiva que funcionan bajo las reglas de la economía popular, entre las que se incluye la participación de las personas trabajadoras en decisiones importantes, como los modos de producción y los impactos que pueden presentar en los niveles local, social y ambiental. Por ello, el autor resalta la necesidad de pensar en criterios no excluyentes, que consideren aspectos multidimensionales pero también democráticos. Es decir, que contemplen el reparto de bienes, aquello que debería producirse y los modos de hacerlo más allá de evaluaciones exclusivamente tecnocráticas, pues habría que pensar también en aquellos valores y prioridades por los que las personas estarían dispuestas a luchar.

Considerando que este debate ha sido impulsado por el aumento de los servicios en diferentes partes del mundo y que muchos de los estudios sobre ellos y su práctica efectiva en sus diferentes modalidades generan una fuerte discusión sobre la definición del trabajo, más aún en su carácter productivo, este capítulo está basado en la problemática de investigar las características productivas y reproductivas en los servicios, para que, a través del análisis de trabajos emergentes y bajo una mirada interdisciplinaria, sea posible tener una comprensión actualizada sobre la teoría del valor en la contemporaneidad. De esta manera, es posible contrastar semejanzas y diferencias, específicamente entre el tratamiento valorativo que se les da a los servicios y a otras modalidades de trabajo tradicionalmente consideradas como productivas. De tal forma, este capítulo tiene como objetivo analizar las principales perspectivas teórico-metodológicas actuales que problematizan la articulación de las características productivas y reproductivas del trabajo.

Para ello, se presentan abordajes críticos novedosos sobre los servicios, en los que se resalta la posibilidad de que demanden de

diferentes formas en su dinámica de valor el trabajo del/de la cliente para complementar su propio servicio. El cliente actúa no sólo como un/a consumidor/a en el proceso laboral: su participación ha sido diseñada previamente por la empresa, como parte del cálculo de costos y ganancias. La propuesta del *trabajo no clásico* de Enrique De la Garza lo ejemplifica con claridad (De la Garza, 2012), y también ha sido discutido en Huws (2017). Se destacan adicionalmente las diferentes formas de control que, en diversas circunstancias, puede ejercer el/la cliente sobre el proceso laboral de los/as trabajadores/as (De la Garza, 2012; Korczynski et al, 2000). Y, por último, se reconoce que diversos/as agentes suelen intervenir, con intención o sin ella, en el proceso de trabajo, lo cual provoca diversas consecuencias en su control (De la Garza, 2007).

A través del análisis de modalidades laborales que traen nuevos elementos a los estudios del mundo del trabajo, como el artístico (Durán, 2012), el digital (Cohen, 2012; Huws, 2017), el docente (Fávero y Bechi, 2020), el deportivo (Azevedo, 2008) y el de cuidado (Arango y Molinier, 2011; Fraser, 2016; Guimarães e Hirata, 2020a/2020b), pues facilitan una identificación multidisciplinaria de los principales ejes de discusión de la teoría del valor y su comprensión actualizada, este capítulo discute la dimensión de la subjetividad, en su intensa complejidad, como un elemento significativo en la acumulación del capital. Por lo tanto, esta discusión ampliada del trabajo permite comprender la dinámica laboral actual, bajo el reconocimiento de que el trabajo todavía sigue siendo central en las relaciones que se originan dentro de los marcos del capitalismo, y es también una dimensión importante en la estructuración de la identidad, en su aspecto productivo y reproductivo -lo que refutaría las teorías que planteaban el fin del trabajo, la imposibilidad de construir identidades amplias y la crisis de los grandes proyectos y de los grandes sujetos- (De la Garza, 2011).

Aportes para la comprensión del trabajo productivo

La visión ampliada del trabajo se inserta en el debate acerca de lo que es trabajo productivo e improductivo en el capitalismo. En la trayectoria marxista y con respecto a la problematización de la categoría "trabajo productivo", existe consenso sobre la premisa de que este significa el trabajo que produce valor: la plusvalía. Según Carcanholo (2012), en Marx, el valor no está restringido al valor de cambio ni al intercambio mercantil, sino que expresa las relaciones de producción en las sociedades donde predomina el capitalismo, por lo que el valor consiste en la conformación histórica y social de la riqueza. En suma, no se trata de una cuestión cuantitativa (Carcanholo, 2012; Amorim, 2018; Pitts, 2015).

En consonancia con el desarrollo capitalista, las mercancías, que por lo general tienen dos polos que interactúan dialécticamente -uno de valor de uso y otro en la forma social e histórica-, pasan por un proceso en el que su polo dominante se vuelve cada vez más fuerte en el lado del valor. En otras palabras, se trata de un proceso de valorización creciente que se refiere a los significados del intercambio, y no a las necesidades que podrían ser satisfechas por el aspecto de uso de las mercancías.

Según Marx (2008), en el ámbito capitalista, el valor de cambio de las mercancías cobra cada vez más importancia -en comparación con su valor de uso- a través del proceso del trabajo abstracto, lo cual posibilita la explotación de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, la extracción del plusvalor. En esa lógica, la grandeza del valor es determinada por la cantidad de trabajo socialmente necesario para producir una mercancía. Esa cantidad es determinada por el tiempo de trabajo, por lo que el capitalista busca diversas maneras para alcanzar el máximo de plusvalor, ya sea por el aumento de la jornada o por el incremento de la maquinaria.

En esta discusión es importante dejar en claro la diferencia entre precio y valor, pues si ambos fueran iguales habría una equipara-

ción entre producción y apropiación de la riqueza. Para Carcanholo (2012), la teoría del valor de Marx se refiere a una teoría de la riqueza, específicamente del capitalismo, pero no restringida al siglo XIX:

> La teoría del valor de Marx es una teoría de la producción, apropiación y transferencia de la riqueza y no una teoría de los precios en el capitalismo, aunque esta última puede construirse e integrarse con la primera, como una de sus partes (Carcanholo, 2012, p. 34).

Para que un trabajo sea considerado productivo es necesario que, además de producir valor de uso para la reproducción de la fuerza de trabajo del/ de la trabajador/a, también produzca plusvalor.

Cabe señalar que el trabajo productivo puede ser material o inmaterial; por ejemplo, la profesión docente, el trabajo en el teatro y en los conciertos en vivo están teóricamente ubicados en lo que Marx denominó trabajo inmaterial, puesto que el proceso de producción, consumo y circulación ocurre en un mismo acto. En la producción inmaterial, el producto no existe separado de la propia actividad productiva, no permite ser almacenado y se produce en el momento en que se consume. En otras palabras, se comprimen las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto.

> Esta compresión del proceso económico pone en relación directa en el acto mismo de la producción al productor con el consumidor-cliente. Complejizando las relaciones sociales de producción al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción junto al trabajador y su patrón (De la Garza, 2006, p. 15).

Además, estos tipos de trabajos abren la posibilidad de que las interacciones productivas, circulatorias o de consumo no sean cara a cara, y de que existan articulaciones más complejas entre los espacios -como el digital- en los que se lleva a cabo la actividad productiva (De la Garza, 2010). En este último caso, se puede hablar del trabajo de diseño y desarrollo de software, en el que el producto está compuesto por lenguajes de programación y algoritmos que forman

parte de su estructura y requerimientos. Estos no pueden dividirse en operaciones físicas mayormente estandarizadas, pues la producción de conocimientos conlleva diversos significados generados en una serie de relaciones que van más allá de un espacio laboral físico clausurado, y que pueden extenderse a través de redes virtuales en donde se implican diversos agentes y comunidades alternas creadoras de conocimientos (Rodríguez y De la Garza, 2010).

Articulación entre producción y reproducción en la acumulación del capital

Los debates sobre la exploración y la generación de valor contribuyeron a la construcción ideológica que excluía -y en muchos casos lo sigue haciendo- el trabajo reproductivo, específicamente el que es hecho por las mujeres, de la esfera de la producción de valor. Tal es el caso de los economistas clásicos, quienes planteaban los trabajos domésticos como una dinámica en la cual no se produce valor (Mezzadri, 2020). Esto no es una cuestión que haya quedado en el pasado, pues aún en períodos más recientes algunos autores (Belmont y Rosas, 2020) continúan defendiendo que las actividades realizadas en el contexto privado de los hogares, además de no ser productivas, tampoco deben tener la denominación de trabajo.

Aquellos autores no toman en cuenta que, al tiempo en que la esfera de la reproducción es utilizada para la regeneración de la fuerza de trabajo (Bhattacharya, 2017; Mezzadri, 2020), también se lo hace para la explotación (Mezzadri, 2020). Mezzadri argumenta que existen maneras en las que la reproducción social contribuye a la producción de valor, como cuando los estándares de control de trabajo son reforzados a través de fronteras borradas entre zonas de trabajo productivo y de reproducción diaria, lo cual facilita la expansión de las tasas de explotación (Mezzadri, 2019, 2020). En este sentido, estamos en una situación en la que "el capitalismo ha penetrado cada región y cada aspecto de la vida" (Huws, 2017, p. 319), considerando

que el trabajo abstracto, por ser una categoría de mediación social, no está limitado a una modalidad laboral (Pitts, 2015) ni a un determinado espacio. Para Marx,

> un maestro de escuela, por ejemplo, es un trabajador productivo cuando, además de cultivar las cabezas infantiles, se mata trabajando para enriquecer al empresario. Que este último haya invertido su capital en una fábrica de enseñanza en vez de hacerlo en una fábrica de embutidos, no altera en nada la relación. El concepto de trabajador productivo, por ende, en modo alguno implica meramente una relación entre actividad y efecto útil, entre trabajador y producto del trabajo, sino además una relación de producción específicamente social, que pone en el trabajador la impronta de medio directo de valorización del capital (Marx, 2009, p. 616).

Desde Marx, el trabajo docente, incluso en la categoría de los trabajos intelectuales, es considerado productivo, aún más cuando se constata que en todas las modalidades de trabajo hay aspectos intelectuales. La caracterización productiva no se limita a la dimensión material, ni tampoco a la especificidad del trabajo. Asimismo, la diferencia entre trabajo productivo e improductivo no se refiere a la posibilidad de consumo que genera, pues aunque un producto sea consumido improductivamente, puede tener un proceso productivo. De esa manera, un trabajo es considerado productivo cuando produce capital (Marx, 2008).

En este sentido, la docencia es un ejemplo de trabajo cuyo producto no es tangible, y aun así, puede ser productivo si es direccionado para el capital. Además, su característica intangible no lo convierte en un trabajo inmaterial, puesto que en el marxismo la materia no está restringida a lo tangible, sino a todo aquello que puede ser objetivado, o sea, que tiene una realidad objetiva y una relación con el mundo exterior. Marx comprende en su concepción materialista la articulación entre las actividades manuales y las intelectuales como una totalidad compleja, de manera que en todas las modalidades laborales hay aspectos de estas dos dimensiones. Esta concepción

ha sido fundamental para el planteamiento de una nueva ontología del ser social, hasta entonces ignorada por los teóricos materialistas que lo precedieron, en la cual se considera el desarrollo de este ser como una consecuencia de su relación con la naturaleza y, simultáneamente, con los aspectos subjetivos de la vida. "Marx (...) se aleja de la concepción materialista mecanicista según la cual las ideas, al no ser 'cosas', no serían portadoras de acción alguna en la determinación del desarrollo material de la sociabilidad" (Lessa, 2001, p. 135). Por lo tanto, todo lo que existe es material, independientemente de su tangibilidad, sean la conciencia, el intelecto, el pensamiento, las relaciones o aspectos de la naturaleza.

Así, para Marx (1978), una misma categoría de trabajo puede ser o no productiva, por lo que para tal clasificación se debe tomar en cuenta el contexto. Es decir que el trabajo productivo no está limitado a su característica física, dado que también puede ser de naturaleza simbólica. Como sostiene Fanzini (2013), en el caso de la actividad docente, esta debe ser comprendida como una producción eminentemente simbólica, en la que si bien es posible encontrar soportes materiales, sus fines últimos involucran primordialmente la subjetividad de quien trabaja, es decir el/la docente, aunada a la subjetividad de la persona con quien se pretende trabajar, o sea el/la estudiante.

> En esta dirección, se torna posible considerar como primer resultado de este proceso productivo, como uno de los "productos educativos", la construcción acabada de significados, es decir, que la objetivación de lo producido resulta en significados que involucran de manera directa la subjetividad del estudiante (Fanzini, 2013, p. 7).

De la misma manera que el concepto de trabajo material involucra diferentes modalidades laborales, se considera que el trabajo productivo no está limitado a una dimensión. Así, la teoría de la reproducción social argumenta que hay una integración entre la dinámica de acumulación del capital y los procesos de reproducción de la vida (Bhattacharya, 2017). De esta manera, bajo una concepción crí-

tica y ampliada, es posible considerar como trabajo actividades que anteriormente no habían sido analizadas de este modo. Como argumenta Heinrich (2007), el trabajo abstracto, considerado como una categoría de mediación social, no se limita a una modalidad laboral, lo que nos ayuda a comprender el significado de trabajo de manera ampliada, tanto en su dimensión productiva como concreta.

Desde el periodo industrial las sociedades capitalistas han procurado separar el trabajo de reproducción social del trabajo de reproducción económica. En tanto se asocia al primero con las mujeres y al segundo con los hombres, "han remunerado las actividades 'reproductivas' con la moneda del 'amor' y la 'virtud', al tiempo que compensaban el 'trabajo productivo' con dinero" (Fraser, 2016, pp. 114-115). De ahí la idea, que ha prevalecido por mucho tiempo, de que la reproducción se encuentra restringida al ambiente del hogar, mientras la producción se realiza en los espacios públicos. La diferencia se ha asociado con la segmentación laboral por género, en la cual las mujeres ocuparían el espacio de la reproducción, de la casa, y los hombres de la producción, de lo público. Esta separación ha instituido una dinámica difícil de romper, ya que construye lo que sería considerado el trabajo de hombres y el trabajo de mujeres.

De tal forma, conforme ha sido puntuado por las contribuciones de los feminismos, hay una construcción social que involucra a las mujeres en los trabajos domésticos y de cuidado, funciones más vinculadas a los afectos y a las emociones (Arango y Molinier, 2011; Guimarães e Hirata, 2020a, 2020b; Sorj, 2013; Da Silva y Blanchette, 2017). Incluso en situaciones en las que estos trabajos son realizados para la familia, es común encontrar que las mujeres sienten que están realizando esta actividad por placer, sin reconocer que están involucradas en "estándares invisibles de poder y coerción" (Huws, 2017, p. 344). Por ello, el caso particular de la economía feminista ha puesto de manifiesto la urgencia de incorporar la variable de las relaciones de género en el análisis del funcionamiento de la economía, así como de las posiciones diferenciadas de hombres y mujeres como agentes económicos, también sujetos/as a las políticas económicas

(Rodríguez, 2012). En principio, como sostiene Fraser (2016), habría que resaltar el hecho de que el trabajo en el ámbito del hogar no sea remunerado, lo que ha caracterizado en gran medida este problema, ya que el dinero se ha convertido en el principal medio de poder. Entonces, quienes llevan a cabo ese trabajo se encuentran subordinadas a quienes reciben salarios en forma de dinero "metálico", sin tomar en cuenta que el trabajo doméstico proporciona al asalariado una precondición necesaria para su realización.

En todo caso, habría que entender que "el subsistema económico del capitalismo depende de actividades de reproducción social externas a él, que constituyen una de las condiciones primordiales que posibilitan su existencia" (Fraser, 2016, p. 113). De ahí la importancia de la proliferación de los servicios en trabajos domésticos y de cuidado, que antes eran considerados como actividades reproductivas, pues ahora -aunque dependiendo del contexto- también se les atribuye la característica de productivos (Dal Rosso, 2014; Da Silva y Blanchette, 2017).

La persistencia de la explotación laboral, el aumento de los servicios y la producción del valor

En los debates actuales sobre las transformaciones en el mundo del trabajo, una de las grandes discusiones se circunscribe al ámbito de los servicios, modalidad laboral que ha crecido significativamente, incluso en países donde el histórico de la industrialización es más fuerte (Dal Rosso, 2014; De la Garza, 2017b, 2020; Silva, Menezes Filho y Komatsu, 2016). "En estos momentos es el sector de la economía mundial que más contribuye al producto [Producto Interno Bruto] y al empleo" (De la Garza, 2017b, pp. 3-4). En regiones como América Latina, la predominancia de los servicios ya no es una novedad, puesto que las trayectorias laborales en esta región han sido marcadas por su centralidad (Dal Rosso, 2014). Esto provoca un cambio sustancial en la dinámica de las clases sociales, ya sea en lo que se

refiere a su concepción teórica, o en las diferentes formas de articulación política de los sujetos que construyen las clases, considerando que debido a la multiplicidad y complejidad del mundo laboral no pueden limitarse a la dimensión industrial.

El análisis de los servicios suscita debates acerca del carácter productivo e improductivo del trabajo, discusión involucrada en polémicas antiguas sobre su caracterización. Dentro de esta división, el trabajo productivo sería el que genera plusvalía, lo que no está limitado al sector industrial, mientras que los servicios serían improductivos. Sin embargo, a diferencia de lo que se ha defendido, el trabajo de los servicios puede generar valor (Dal Rosso, 2014). Por este motivo, la teoría del valor de Marx es, sin duda, importante para la comprensión del capitalismo, incluso en el período especulativo (Carcanholo, 2012).

> La disminución del número de trabajadores en el sector industrial y la expansión de otras áreas, vinculadas sobre todo al sector servicios, no crean una ruptura práctica ni conceptual con las relaciones de explotación de la fuerza de trabajo basadas en la producción de plusvalía (Amorim, 2018, p. 16).

Esta mirada más crítica sobre los trabajos de servicio también contribuyó, a través del concepto de trabajo relacional, a que se superara el análisis dicotómico de la realidad que planteaba por un lado lo económico y por el otro las relaciones personales, para hacerlo más complejo (Zelizer, 2005a, 2005b, 2008, 2020). Por ejemplo, las formas de relacionarse suelen ser muy evidentes en los servicios deportivos, donde algunas ocupaciones exigen que los/las empleados/as mantengan una interacción directa con diversas personas. Esto pasa cuando los/las entrenadores/as personales utilizan en los gimnasios el trabajo emocional en su interacción con los/as clientes; de la misma manera, los/las entrenadores/as y profesores/as de educación física realizan trabajo emocional como una forma de motivar e influir en sus atletas y estudiantes (Lee, Chelladurai, y Kim, 2015). Este es un ejemplo claro de cómo, "mientras que el objetivo final de

los proveedores de servicios convencionales es generar resultados basados en ganancias a través de la prestación de servicios a los clientes, el del entrenador es cambiar y desarrollar seres humanos (es decir, atletas)" (Ha, Kim y Ha, 2021, p. 1).

En ese sentido, como plantean Lee, Chelladurai y Kim (2018), en el contexto relacional la familiaridad del/de la cliente con el/la empleado/a modela el servicio prestado a través de manifestaciones emocionales positivas. Los niveles de familiaridad varían de acuerdo con cada industria, tipo de negocio, ubicación geográfica y características de cada empleado/a. Ese es el caso, también, de los/las entrenadores/as de tenis, quienes, a decir de Buscombe et al. (2015), trabajan en un entorno social basado en la economía de los servicios y en las interacciones cliente-cliente, que presenta un impacto significativo en las experiencias de quienes consumen el servicio, pues las demostraciones afectivas positivas durante las interacciones al tratar de dominar una nueva técnica suelen crear asociaciones positivas con la satisfacción del/de la cliente. Aunque, como es evidente, las demandas de los/as clientes no solo implican el despliegue del trabajo emocional, pues la parte cognitiva, la estética e incluso la ética, también son de gran importancia en las transacciones que ocurren en este tipo de servicios.

En cualquier caso, la emergencia de los más diversos tipos de servicios, sean emocionales (Hochschild, 1983; Casaca, 2012; Korczynski, 2003), estéticos (Heinich, 2001; Casaca, 2012), digitales (Huws, 2017), cognitivos (North, 2007) o morales (Fechter, 2016), pone en juego la disputa entre lo que puede ser trabajo reproductivo o productivo e incluso el debate sobre trabajo y no-trabajo, al plantear actividades que pueden confundirse con ocio y diversión. En ese sentido, la comprensión de los límites del trabajo, al considerarlo como una categoría analítica y también como un conjunto de prácticas cuyos significados dependen de los sujetos que están involucrados, puede ser analizada bajo la perspectiva teórico-metodológica del *trabajo no clásico* (De la Garza, 2010, 2017a, 2017b). En este aporte, además de considerar los múltiples cruces de interacciones subjetivas, se consi-

dera el papel que tienen los/as clientes, más bien su trabajo -su intervención puede darse al nivel de organización, gestión y control- (De la Garza, 2012), lo cual también ha sido analizado por perspectivas como las de Korczynski et al. (2000).

En el mundo laboral, debido a las transformaciones tecnológicas, se requieren nuevas calificaciones para la ejecución más autónoma de las actividades en el proceso de trabajo, las cuales demandan un uso del tiempo que puede ser pago o no pago. Ese flujo de mayor autonomía presenta consecuencias no solo para los/las trabajadores/as, sino también para los/las consumidores/as, cuyas prácticas pueden ser nombradas como "trabajo de consumo" (Huws, 2017) o "trabajo del cliente" (De la Garza, 2012). De esa manera, el trabajo que debería ser realizado por un/a trabajador/a puede ser designado para un agente externo a la relación de compra y venta de la fuerza de trabajo, de modo que "el tiempo no remunerado del consumidor sustituye el tiempo remunerado del trabajador de servicios" (Huws, 2017, p. 247).

Un ejemplo son las modalidades de servicios realizados por medio de telecomunicaciones, como los *call centers*, que denotan, por un lado, el uso del tiempo cada vez más reducido de los/las trabajadores/as en el proceso de trabajo, y por otro, cada vez más alargado en lo que respecta a los/las clientes, con la finalidad de que los/las trabajadores/as sean productivos/as al máximo en toda su jornada laboral, que hagan más servicios en menos tiempo para que las ganancias de las empresas sean aumentadas. De esta manera, "la taylorización del proceso de trabajo del trabajador de servicios, combinada con el proceso de externalización, resulta inevitablemente en una taylorización paralela del proceso de consumo", cuyo impacto suele disminuir el tiempo de ociosidad del/de la consumidor/a (Huws, 2017, p. 253).

De manera amplia, se constata que el sistema capitalista ha sido estructurado para que, en una progresión intensa e infinita, las/los trabajadores/as sean más productivos/as, ya sea en su tiempo de trabajo pago o quitándoles tiempo de descanso, así como en la arti-

culación de estas dos modalidades. Esta forma de gestión del trabajo ya está diseñada por las empresas, en una dinámica en que el/la trabajador/a oficialmente contratado/a dedica el mínimo de tiempo para atender al/a la cliente, y que este/a debe realizar tareas cada vez con mayor exigencia de tiempo, como complementación al servicio que va a recibir.

Este tiempo que se quita del/de la trabajador/a ocurre en dos dimensiones: cuando su jornada laboral es alargada y también cuando en su tiempo de ocio/descanso tiene que hacer trámites burocráticos en la condición de cliente trabajador/a, conforme a lo ya descrito en el ejemplo citado anteriormente. Lo que se identifica es que, con el creciente proceso de automatización, la inteligencia artificial y los avances en la comunicación, cada vez más el acceso a los servicios demanda la colaboración activa del/de la consumidor/a, sin que haya una disminución del tiempo de trabajo y/o aumento de los salarios: "el consumidor paga por un servicio del cual él mismo es coproductor" (De la Garza, 2017b, p. 35). Se trata de una fuerte imbricación entre la identidad de trabajador/a y la de consumidor/a, pues el sujeto tiene que dedicar su tiempo a trabajar cuando está en el momento de trabajo y también cuando está actuando como consumidor/a. O sea, que el/la mismo/a trabajador/a trabaja dos veces, una de manera paga, cuando es un trabajo "oficial", y otra de modo no pagado, cuando está en el papel de cliente/consumidor/a.

Por consiguiente, la sociedad -de modo amplio- y el mundo laboral -específicamente- han sido diseñados para que la clase trabajadora esté cada vez más vinculada al mundo productivo, sin tener una contrapartida de mejoras en su calidad de vida física y psíquica. Por el contrario, se trata de una dinámica que degrada su existencia, en términos de menores posibilidades para el autocuidado y para nuevos aprendizajes académicos que posibilitarían la inserción en empleos más calificados, lo que resulta en graves condiciones de salud física y psíquica (Huws, 2017; De la Garza, 2012).

Según Huws (2017), las ganancias obtenidas por las empresas que adoptan la participación del/de la cliente en su proceso de trabajo

suelen provenir del abaratamiento de algunos de sus servicios, como cuando el proceso de contratación es realizado por el/la cliente, por ejemplo, en la compra de boletos de avión. La estrategia para incluir al/a la cliente en el proceso de trabajo, como una forma de externalización, con el discurso de reducción del tiempo de espera que intenta oscurecer su interés real de reducir costos, puede ser ubicada en experiencias relativas a supermercados y bancos desde la década de 1950.

Sobre el tema, el *trabajo no clásico* resalta el estudio del trabajo interactivo en el que el/la cliente sugiere, orienta o impone ciertas características al producto dentro de los servicios. En tal caso, resulta de gran importancia el vínculo entre la producción y la circulación, pues este habla de las interacciones entre los/las trabajadores/as y los/las clientes. En ese sentido, las interacciones también pueden ser consideradas como un producto, y no solo un medio para acceder a bienes. Esos intercambios suelen estar acompañados por un trabajo simbólico, que exige calificaciones diferentes a las implicadas en la producción material, tales como capacidades relacionales, de intercambio y generación de símbolos aceptados por el/la cliente (De la Garza, 2018).

Esas variadas formas de trabajo, consecuencia directa de los procesos de transformación tecnológica a ejemplo de la industria 4.0 y de los demás cambios sociales, también generan debate acerca de la característica material e inmaterial del trabajo. Como resultado de la creciente verificación de esta última modalidad, perspectivas teóricas como la de Lazzarato y Negri (2001) han defendido que el enfoque sobre la subjetividad ha posibilitado que en el mundo de trabajo actual los/as trabajadores/as tengan más autonomía y, por consiguiente, no sean más explotados/as, dejando sin sentido la ley del valor.

Según ellos, una vez que el trabajo inmaterial, considerado la base de la producción, está involucrado en la vida global del sujeto, se considera que la reproducción de este trabajo no es un modo de explotación sino de reproducción de la subjetividad, en que la cons-

titución de los sujetos productivos, que genera una intelectualidad de masa, se forma fuera de las relaciones del capital. En ese sentido, la subjetivación del trabajo genera un nuevo sujeto político, con la posibilidad de recomposición de clase (Lazzarato y Negri, 2001).

Los autores critican las perspectivas que limitan el trabajo al contexto fabril y su énfasis en lo inmaterial está ubicado en el polo de defensa de que, ante la transformación en el mundo laboral con la crisis del fordismo y la restructuración productiva ya no estaríamos en un contexto de centralidad del trabajo.

Sin embargo, la explotación es una característica del sistema capitalista, y aunque la subjetividad no se restrinja al mundo laboral, en parte sigue dependiendo de él. De acuerdo con Pang (2009), lo poco que se puede observar en términos de autonomía laboral es posible porque parte del trabajo necesario para la vivencia con autonomía de un pequeño grupo se debe a la explotación de un grupo mayor de trabajadores/as, generalmente ubicados/as en las áreas más pobres del mundo. En la dirección de la expansión manufacturera señalada por esa autora, en su análisis sobre la división del trabajo global vigente Veltz (2018) afirma que la industrialización, aunque ha cambiado desde el inicio de la revolución industrial, no ha dejado de ser central en las relaciones laborales en términos mundiales, generando lo que él ha nombrado como un proceso de "hiperindustrialización", al contrario de las tesis que plantean el período actual como posindustrial. Para él, actualmente estamos en lo que podría clasificarse como industria de servicio.

De esta manera, los límites entre la industria y el servicio son cada vez más invisibles, por lo que antes que separar estas dos dimensiones, lo mejor sería considerar la articulación entre ellas y el mundo digital. A través de la tesis de Veltz es posible comprender que la industrialización del mundo se apoya en sistemas productivos muy fragmentados, organizados en cadenas de valor globales, las cuales, de acuerdo con Pang, articulan un centro dinámico y poderoso económico-político de un lado y de otro, la explotación y precariedad de la gran mayoría de trabajadores/as en las periferias

del mundo. Asimismo, según De la Garza (2017b), los trabajos que más exigen de la subjetividad también son explotados. Por lo tanto, se vuelve necesaria la ampliación del concepto de trabajo, para comprender la articulación entre la ley de valor y las diferentes modalidades laborales, tales como la digital, la deportiva, la artística, la docente y la de cuidado.

En la actualidad, diversos autores (Pang, 2009; Satoshi, 2009; Neff, Wissinger y Zukin, 2005; Welsch, 2003; Witz, Warhurst y Nickson, 2003) resaltan que en las sociedades contemporáneas la estetización se ha convertido en una estrategia global de valor, mediada por procesos de mejora, encaminados a embellecer y otorgar cierto estatus a las actividades destinadas al consumo de su público meta. Se trata de una estilización exhaustiva basada en vivir activamente "la experiencia" estética con base en el comportamiento y la corporalidad (Welsch, 2003, p. 8). Esa *performance* no se limita al momento de la producción de mercancías, pues la apariencia y el comportamiento de los trabajadores tienen relación con la característica estética de los productos comercializados en el local donde trabajan. En el momento de una compra, la apariencia, antes que el consumo del producto, tiene una importancia significativa en términos de simetría, limpieza, disposición, etc. (Toledo, Lima y Carrieri, 2016).

Según Witz, Warhurst y Nickson (2003), el trabajo estético, que involucra el cuerpo en la producción del *self,* es esperado de parte de los/as trabajadores/as en diferentes etapas de sus actividades, como en el reclutamiento, en la selección y en el entrenamiento, pues la apariencia es importante para la efectividad del proceso de trabajo. Por ello, los autores hablan de la estética de la organización, en la organización y como organización; se trata de una dinámica que presiona a los/as trabajadores/as para la creación de estándares estéticos en el espacio laboral, que conforman habilidades capaces de atraer clientes para los servicios ofrecidos.

El interés por la dimensión estética en el trabajo, la producción y el consumo se debe contemplar más allá de un posible enfoque como actividad cultural o artística. Para algunos autores como Böh-

me (Chugh & Hancock, 2009), en dicha dimensión se pueden observar relaciones económicas alejadas de las categorías tradicionales del valor; de una manera más exacta, de la categoría marxista de valor de cambio, cuyas características particulares la definirían mejor como un "valor de puesta en escena", es decir, una concepción particular del trabajo en el que se involucra la estética para generar valor derivado de las aspiraciones y la capacidad de "escenificar, disfrazar e intensificar la vida" (Böhme , 2003, p. 72 en Chugh y Hancock, 2009, p. 466).

De tal forma, el valor derivaría de la generación y consumo de estilo, *glamour* y las correspondientes consecuencias afectivas de las categorías estéticas. Así, desde la llamada economía de la estética se resalta su papel en la economía cotidiana que -en general- se ha vuelto dependiente de la estética para generar valor. Esto es bajo una ambivalencia que consiste, por un lado, en una promesa "escénica" y por otro, en una mercantilización de la subjetividad.

El estatus simbólico del trabajo estético es descrito por otros autores (Satoshi, 2009) como una *performance*, con autonomía de objetivos y reglas, que persigue la generación de valor a través de la fascinación provocada por el uso de aspectos dramáticos que generan sentido de unidad entre quienes trabajan y quienes consumen (Satoshi, 2009, p. 12). En ese sentido, Alan Bryman (2005), en su investigación *The Disneyization of Society*, define a esas actividades -que involucran deliberadamente un despliegue "positivo" de lo emocional y lo estético como parte medular de su proceso de trabajo- como trabajo performático. Dicho autor señala que en este tipo de trabajos la metáfora de la *performance* teatral es central. Los trabajadores deben entender que cada negocio es un escenario y, por lo tanto, el trabajo es teatro (2005).

En el mismo sentido, se analizan los deportes (Welsch, 2003; Satoshi, 2009) según el estatus simbólico de su trabajo, en el que la autonomía de sus objetivos, sus reglas y creación, la fascinación con el evento, sus aspectos dramáticos, el sentido de unidad entre los atletas y los espectadores, la celebración de la contingencia, etc.,

lo vuelven comprensible como una *performance,* un arte con efectos mágicos. Paradójicamente, ni el arte ni los deportes son considerados trabajos productivos.

Asimismo, habría que resaltar la importancia que ha adquirido el estatus simbólico-económico del propio cuerpo humano, la buena presentación personal y la belleza, en lo que algunos han denominado "la estetización del mercado laboral" (Solano y Ortiz, 2015). Según Wolkowitz (2006), aunque el cuerpo sea la cosa más visible y permanente, casi no es teorizada en los estudios del trabajo, en gran parte porque la mayoría de los trabajos que involucran el cuerpo, como los de cuidado y los domésticos, son realizados por esclavos o mujeres en espacios discursivamente no vinculados al mundo laboral. Por esto, los/as trabajadores/as suelen percibir su cuerpo solo cuando tienen algún dolor o incomodidad, de modo que hasta hace poco, la atención sobre el cuerpo en el trabajo se limitaba a problemas de salud y lesiones. Es así como los fenómenos socioculturales asociados a la sobrevaloración de la corporalidad se vuelven cruciales en las sociedades contemporáneas.

Ahora bien, el esfuerzo por mercantilizar diferentes experiencias, como las emotivas y las estéticas, ha significado una nueva forma de explotación y de valorización del trabajo estético y emocional producido por los/las trabajadores/as, además de que la propia experiencia estética presenta componentes de control hacia los/las trabajadores/as. En su dimensión emocional, esto ha sido ampliamente abordado por Arlie Russell Hochschild (1983) quien, en su estudio *The managed heart: commercialization of human feeling*, mostró la importancia de la generación de emociones como parte de la producción en servicios. Se exigía a las trabajadoras la instrumentalización y estandarización de sus emociones bajo un sometimiento jerárquico, encaminado a una exhibición corporal y facial públicamente observable (Brook, 2009, p. 533). La distinción que hace Hochschild entre las reglas de las emociones generadas en, y para, lo comercial y lo social, así como la descripción del control de las motivaciones individuales fue muy novedosa en su momento. De ahí que el despliegue

del trabajo estético y emocional se relacione con objetivos mercantilizados que existen de forma externa del/de la trabajador/a.

En el caso del trabajo en las artes, es particularmente destacable la doble cara del valor que se le otorga. Por un lado, se encuentra su valor artístico -en el cual también suele influir su valor estético- y por otro, su valor económico,

> en el entendido de que los productos artísticos representan, por un lado, una mercancía con valor de cambio y, por otro, un valor simbólico que encuentra gran complejidad a la hora de tratar de transferir el capital simbólico bajo los términos de la expresión económica (Delnegro y Longo, 2020, p. 10).

En esa realidad que le concede la doble faz, su valor de mercancía se manifiesta en su valor de cambio, que presenta la dificultad de no poder traducir con claridad su capital simbólico en términos económicos (Delnegro y Longo, 2020).

Al igual que sucede con el trabajo de cuidado, el problema de que el arte no sea considerado trabajo productivo es trascendental para el mismo. Esto sucede también con el rol que desempeñan el deseo y el placer puestos en juego en la actividad, ya que las motivaciones subjetivas de las personas que se dedican al arte tienen un efecto directo en las concesiones que están dispuestas a dar, como la cesión de tiempo reproductivo por productivo, sin remuneración o retribución alguna. La propia labor "promueve la apropiación, disfrute o usufructo de los recursos generados por dicha actividad sin remuneración o retribución alguna" (Mauro, 2020, p. 9). Además, por sus características *sui generis,* representa todo un reto "desentrañar cómo se genera la plusvalía en las actividades artísticas y qué agentes se la apropian, cuáles son las tensiones que se producen en el 'asalariamiento' de lxs trabajadorxs de las artes" como dice Bayardo (Mauro, 2020, p. 13).

El análisis ampliado de las dimensiones subjetivas en el mundo del trabajo, tales como la estética y las emociones, mencionadas anteriormente, permite una visión compleja de las múltiples posibili-

dades laborales en la actualidad. Incluso facilita comprender, con una nueva mirada, aspectos antes dejados de lado con respecto a trabajos ya existentes desde hace mucho tiempo. Este es el caso del trabajo docente, a partir de lo cual también es posible reflexionar sobre la articulación entre los aspectos productivos e improductivos.

El hecho de que los trabajos docente, artístico, deportivo y de cuidado muchas veces no sean considerados productivos se debe a que son actividades ubicadas en la liminalidad, entre ser y no ser trabajo. Por ejemplo, respecto del trabajo docente, está ubicado en una posición que varía entre el amor por la enseñanza y la profesionalización. De esta manera, aunque los/as profesores/as estén involucrados/as en precariedades diversas, es común que tengan insensibilización e invisibilización de los riesgos físicos y mentales en su espacio de trabajo, muchas veces porque, en razón del amor citado, este/a trabajador/a se siente impulsado/a a superar los retos y tener una buena actuación (Martinez, Collazo y Lissi, 2009). Lo mismo ocurre con el trabajo artístico, que muchas veces se plantea desde el amor al arte, de la necesidad estético-emocional de la creación y de la (im)posibilidad de vivir del trabajo que se realiza.

Consideraciones finales

A lo largo del capítulo se identificaron las principales perspectivas teórico-metodológicas actuales que proponen una discusión ampliada del trabajo y problematizan la articulación de sus características productivas y reproductivas. A través del análisis de diferentes enfoques que cuestionan la relación entre dimensiones de la vida y la producción de valor, se ha concluido que la denominación "trabajo productivo" puede ser aplicada a diferentes modalidades laborales, puesto que el hecho de que la realidad sea formada por múltiples aspectos objetivos y subjetivos influye en que el trabajo esté presente en muchas esferas de la vida, sin que se limite a un economicismo.

Los cambios tecnológicos han impulsado nuevas articulaciones sociales con impactos en el mundo laboral, por lo que se exigen reflexiones y construcciones teórico-metodológicas para comprender el mundo de trabajo en términos de sujetos, espacios, tiempos y procesos. Así, el incremento de los servicios, incluyendo no solo aspectos objetivos sino subjetivos tales como emocionales, estéticos, éticos, cognitivos, ha demandado análisis complejos sobre la relación entre trabajo productivo y reproductivo, incluso para considerar que las identidades todavía siguen siendo influenciadas por el mundo laboral, aunque no solo por este.

De esta manera, actividades que antes no eran consideradas como trabajo productivo y muchas veces ni siquiera como trabajo, ahora ya han sido analizadas en esta dirección. Para ello, se discutió sobre las nuevas tendencias de trabajo que parecen encontrarse en la liminalidad del trabajo y el no-trabajo, y que ponen en duda a quiénes se debe considerar trabajadores/as. En este sentido, se analizaron nuevas modalidades de trabajo en servicios en los que se despliegan componentes emocionales, estéticos, cognitivos, éticos y morales que modifican el proceso productivo o, incluso, llegan a configurar el propio producto. Se retoman los casos del trabajo artístico, digital, deportivo, docente y de cuidado, a través de su dimensión subjetiva, reconocida como un elemento trascendental en la acumulación de capital.

El análisis procura superar la visión economicista y estructuralista del trabajo ampliado, para entender que no necesariamente ocurre en el ambiente industrial ni bajo condiciones y controles típicos del trabajo. Por lo contrario, se resaltan los diferentes mundos de vida en donde tiene lugar el trabajo, en los que frecuentemente se superponen los espacios productivos y reproductivos. Asimismo, se parte del hecho de que el objeto de trabajo puede ser material o inmaterial y que en el proceso de trabajo participan diversos/as agentes, antes ignorados/as en esta dinámica, como el/la cliente y otros/as que, con su peculiar visión de mundo y su posición social en un espacio-tiempo que también es subjetivo, voluntaria o involunta-

riamente no solo actúan como consumidores/as sino que también tienen control sobre este proceso.

En ese sentido, bajo una visión ampliada y crítica, es posible considerar como trabajo a diversas actividades que anteriormente no habían sido analizadas de tal modo, además de que resaltar la importancia relacional de los componentes estéticos, emocionales, cognitivos, estéticos y morales, que suelen estar insertos en los procesos de trabajo, pero que en ocasiones desdibujan las fronteras del trabajo y del no trabajo y, por lo mismo, de su valoración productiva.

Bibliografía

Amorim, Henrique (2012). *Valor trabalho e imaterialidade da produção nas sociedades contemporâneas.* Buenos Aires: CLACSO.

Amorim, Henrique (2018). *Trabalho imaterial. Marx e o debate contemporâneo*. São Paulo: Annablume/FAPESP.

Antunes, Ricardo (2003). *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* São Paulo: Boitempo.

Antunes, Ricardo (2007). *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez/Campinas, São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas.

Antunes, Ricardo (2020a).*O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, Ricardo (org.) (2020b). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.

Arango, Luz Gabriela y Molinier, Pascale (2011). El cuidado como ética y como trabajo. En Arango, Luz Gabriela y Molinier, Pascale (comps.), *El trabajo y la ética del cuidado* (pp. 15-21). Medellín: La Carreta Social/ Universidad Nacional de Colombia.

Azevedo, Aldo Antonio (2008). A imaterialidade do futebol: uma interpretação teórica. *Sociedade e Cultura, 11* (2), pp. 305-313. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6441/1/ARTIGO-ImaterialidadeTrabalhoJogador.pdf

Belmont, Edgar y Rosas, Tania (2020). Hacia una recaracterización del concepto de trabajo desde una antropología latinoamericana por demanda. En Palermo, Hernán y Capogrossi, María Lorena (dirs.), *Tratado latinoamericano de antropología del Trabajo* (pp. 161-196). Buenos Aires: CLACSO/CEIL/CONICET/Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad [CIECS].

Beluche, Olmedo (2002). Os trabalhadores do Estado e a teoria marxista das classes sociais. *Revista Marxismo Vivo* (6), pp. 113-122.

Bhattacharya, Tithi (org.) (2017). *Social reproduction theory: Remapping class, recentering oppression*. Londres: Pluto Press.

Brook, Paul (2009). *In critical defense of 'emotional labour': refuting Bolton´s critique of Hochschild´s concept*. Washington: Manchester Metropolitan University.

Bryman, Alan (2005). *The disneyization of society*. London: SAGE Publishers.

Buscombe, Richard; Shone, G.; Preston, A. y Crespo, Miguel (2015). Coping with emotional labour in tennis coaching. *Coaching & Sport Science Review, 23* (67), pp. 9-10.

Carcanholo, Reinaldo Antônio (2008). Capitalismo contemporáneo e trabalho produtivo. *Revista de Economia, 34* (4), pp. 205-221.

Carcanholo, Reinaldo Antônio (2012). *Marx, Ricardo e Smith: sobre a teoria do valor trabalho*. Vitória: Edufes.

Casaca, Sara Falcão (2012). *Trabalho emocional e trabalho estético na economia dos serviços*. Coímbra: Almedina.

Chugh, Shalene y Hancock, Philip (2009). Networks of aestheticization: the architecture, artefacts and embodiment of hairdressing salons. *Work, employment and society, 23* (3), pp. 460-476. https://doi-org.pbidi.unam.mx:2443/10.1177/0950017009337060

Cohen, Nicole. S. (2012). Cultural work as a site of struggle: freelancers and exploitation. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique, 10* (2), pp. 141-155.

Da Silva, Ana Paula y Blanchette, Thaddeus Gregory (2017). Por amor, por dinheiro? Trabalho (re)produtivo, trabalho sexual e a transformação da mão de obra feminina. *Cadernos Pagu*, *50*. http://dx.doi.org/10.1590/18094449201700500019

Dal Rosso, Sadi (2014). Teoria do valor e trabalho produtivo no setor de serviços. *Caderno CRH*, *27* (70), pp. 75-89.

De la Garza, Enrique (2006). Introducción. Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En De la Garza, Enrique (coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo* (pp. 7-24). Ciudad de México: Anthropos.

De la Garza, Enrique (2007). Los límites de la reestructuración productiva [ponencia]. *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Montevideo, Uruguay.

De la Garza, Enrique (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. Ciudad de México: Anthropos.

De la Garza, Enrique (2011). Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. En De la Garza, Enrique (coord.). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo II*. (pp. 305-334) Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa/ Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique (2012). El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la sociología del trabajo. *Revista de Trabajo, 8* (10), pp. 109-123. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2012n10_revistaDeTrabajo.pdf

De la Garza, Enrique (2017a). Crítica del concepto de informalidad y la propuesta de trabajo no clásico. *Trabajo*, *9* (14), pp. 51-70. http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/RevistaTrabajo14.pdf

De la Garza, Enrique (2017b). ¿Qué es el trabajo no clásico? *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, *22* (36), pp. 5-44.

De la Garza, Enrique (2018). *La metodología configuracionista para la investigación*. México: UAM-I/Gedisa.

De la Garza, Enrique (2020). Introducción. En De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (coords.). *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico: Fundamentos teóricos y estudios de caso* (pp. 11-19). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana/Editorial Gedisa.

Delnegro, Mariela y Longo, Norah (2020). Las condiciones laborales y de producción en las artes visuales. Algunas reflexiones sobre el "derecho de participación". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, 4* (8), pp. 1-22. http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/730

Dierckxsens, Wim (1998). *Los límites de un capitalismo sin ciudadanía: por una mundialización sin neoliberalismo*. Costa Rica: DEI.

Durán, José María (2012). El valor de las obras de arte desde una perspectiva marxista. *Ensayos de economía, 22*(40), pp.205-217.

Fanzini, Julián. (2013). *El trabajo docente como trabajo no clásico*. Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Filosofía y Humanidades. https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/20842/JEC_2013-Fanzini.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fávero, Altair A. y Bechi, Diego (2020). A subjetivação capitalista enquanto mecanismo de precarização do trabalho docente na educação superior. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, *28* (13), pp. 1-18.

Fechter, Meike A. (2016). Aid as a moral labour. *Critique of Anthropology, 36* (3), pp. 228-243.

Fraser, Nancy (2016). Las contradicciones del capital y los cuidados. *New Left Review*, *100*, pp. 111-132.

Germinal, Nicolás (2018). Los límites de un concepto reducido de trabajo: apuntes críticos a partir de la genealogía trazada por Dominique Méda. *Signos filosóficos*, *20* (39), pp. 34-59.

Gorz, André (1982). *Adeus ao proletariado: Para além do socialismo*. Río de Janeiro: Forense Universitária

Gough, Ian (1972). Marx's theory of productive and unproductive labour. *New left review, I* (76), pp. 47-72.

Guimarães, Nadya Araújo e Hirata, Helena Sumiko (2020a). *O gênero do cuidado: Desigualdades, significações e identidades.* São Paulo: Ateliê Editorial.

Guimarães, Nadya Araújo e Hirata, Helena Sumiko (2020b). Pensar o trabalho pela ótica do cuidado, pensar o cuidado pela ótica das suas trabalhadoras. En Guimarães, Nadya Araújo e Hirata, Helena Sumiko, *O gênero do cuidado: Desigualdades, significações e identidades* (pp. 27-52). São Paulo: Ateliê Editorial

Ha, Jae-Pil; Kim, Jae-Hwan y Ha, Jaehyun (2021). Relationship between emotional labor and burnout among sports coaches in South Korea: Moderating role of social support. *Sustainability, 13*(10).

Habermas, Jürgen (1992). *Teoria de la acción comunicativa II. Crítica de la razón funcionalista.* Madrid: Taurus Humanidades.

Habermas, Jürgen (1999). *Teoria de la acción comunicativa I. Racionalidad de la acción y racionalización social*. Buenos Aires: Taurus Humanidades.

Heinich, Nathalie (2001). *Lo que el arte aporta a la sociología*. Ciudad de México: Conaculta.

Heinrich, Michael (2007). Invaders from Marx: On the uses of marxian theory, and the difficulties of a contemporary reading. *Left Curve* (31), pp. 83-88.

Heinrich, Michael (2012). *An introduction to the three volumes of Karl Marx's Capital*. Nueva York: Monthly Review Press.

Hochschild, Arlie Russel (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. London: University of California Press.

Huws, Ursula (2017). *A formação do cibertariado: trabalho virtual em um mundo real*. Campinas, São Paulo: Editora da Unicamp

Huws, Ursula (2021). Desmercantilizar as plataformas digitais. En Grohmann, Rafael (org.), *Os laboratórios do trabalho digital* (pp. 229-234). São Paulo: Boitempo.

Korczynski, Marek (2003). Communities of Coping: Collective Emotional Labour in Service Work. *Organization, 10* (1), pp. 55-79.

Korczynski, Marek; Shire, Karen; Frenkel, Stephen y Tam, May (2000). Service work in consumer capitalism: Customers, control and contradictions. *Work, Employment and Society,14* (1), pp. 669-687.

Lazzarato, Maurizio y Negri, Antonio (2001). *Trabajo inmaterial: formas de vida y producción de subjetividad*. Río de Janeiro: DP&A Editora.

Lee, Ye Hoon; Chelladurai, Packianathan y Kim, Yukyoum (2015). Emotional labor in sports coaching: Development of a model. *International Journal of Sports Science & Coaching, 10* (2-3), pp. 561-575.

Lee, Ye Hoon; Chelladurai, Packianathan y Kim, Yukyoum (2018). Emotional Labor in Sports Coaching: Development of a Model. *International Journal of Sports Science & Coaching 10* (2–3), pp. 561–75.

Lessa, Sérgio (2001). Trabalho imaterial: Negri, Lazzarato e Hardt. *Estudos de Sociologia*, *6* (11), pp. 119-143.

Mandel, Ernest (1968). *A formação do pensamento econômico de Karl Marx.* Río de Janeiro: Zahar.

Martinez, Deolidia; Collazo, Marité y Liss, Manuel (2009). Dimensiones del trabajo docente: Uma propuesta de abordage del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina. *Educação & Sociedade, 30* (107), pp. 389-408.

Marx, Karl (1978). *O Capital. Livro I. Capítulo VI (inédito).* São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda.

Marx, Karl (2008). *El Capital: Crítica de la economía política, libro primero. El proceso de producción de capital.* Ciudad de México: Siglo XXI Editores.

Marx, Karl (2009). *El Capital: Crítica de la economía política, tomo I, vol. 2.* Ciudad de México: Siglo XXI Editores.

Marx, Karl (2014 [1946]). *El Capital: Crítica de la economía política, tomo I, libro I.* Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

Mauro, Karina. (2020). Arte y trabajo: indagaciones en torno al trabajo artístico y cultural. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* (8). http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/739

Mezzadri, Alessandra (2019). On the value of social reproduction: Informal labour, the majority world and the need for inclusive theories and politics. *Radical Philosophy, 2* (4), pp. 33-41.

Mezzadri, Alessandra (2020). The informal labours of social reproduction. *Global labour journal, 11* (1), pp. 156-163.

Neff, Gina; Wissinger, Elizabeth y Zukin, Sharon (2005). Entrepreneurial Labor among Cultural Producers: 'Cool' Jobs in 'Hot' Industries. *Social Semiotics 15* (3), pp. 307-334.

North, Douglass (2007). *Institutions, institutional change and economic performance.* Cambridge: Cambridge University Press.

Offe, Clauss (1989). Trabalho: a categoria-chave da sociologia? *Revista Brasileira de Ciências Sociais, 4* (10), pp. 6-20.

Pang, Laikwan (2009). The labor factor in the creative economy. *Social Text, 27* (2), pp. 55-76.

Pitts, Frederick (2015). Creative industries, value theory, and Michael Henrich's new reading of Marx. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique, 13* (1), pp. 192-222.

Rodríguez, Corina (2012). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista CEPAL* (106), pp. 23-36.

Rodríguez, Guadalupe y De la Garza, Enrique (2010). *Trabajo cognitivo y control sobre el proceso de trabajo: La producción de software. Working Papers 05*. Los Ángeles: Institute for Research on Labor and Employment (IRLE).

Satoshi, Higuchi. (2009). An aspect of undoing aesthetics: On W. Welch's aesthetics of sport. *Aesthetics* (13), pp. 11-21.

Silva, Camila Monaro; Menezes Filho, Naercio; Komatsu, Bruno (2016). Uma abordagem sobre o setor de serviços na economia brasileira. *Insper Policy Paper* (19), pp. 1-34.

Solano, Julián y Ortiz, Vanessa (2015). La estetización del mercado laboral: modelos estéticos demandados por el trabajo en las sociedades contemporáneas. *Revista de Antropología y Sociología: VIRAJES 17* (2), pp. 15-36.

Sorj, Bila (2013). Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. *Cadernos de Pesquisa, 43* (149), pp. 478-491. https://www.scielo.br/j/cp/a/N4CfkgXHT8Gtgsr4RvDNhtP/abstract/?lang=pt

Toledo, Dimitri A. C.; Lima, Oscar y Carrieri, Alexandre P. (2016). Aesthetics and commodity-labor: Analysis of the lukacsian aesthetic

properties in business magazines – the Exame magazine. *Revista de Administração (São Paulo), 51* (2), pp. 137-150.

Van der Linden, Marcel (2013). *Trabalhadores do mundo: Ensaios para uma história global do trabalho*. Campinas, São Paulo: Editora da Unicamp.

Veltz, Pierre. (2018). Nous entrons dans une societé hyper-industrielle, et non post-industrielle. *Trivium* (28), pp. 275-293. https://doi.org/10.4000/trivium.5916

Warhurst, Chris; Nickson, Dennis; Cullen, Anne Marie (2000). Aesthetic labour in interactive service work: Some case study evidence from the 'new' Glasgow. *Service Industries Journal, 20* (3), pp.1-18.

Welsch, Wolfgang (2003). Aesthetics beyond aesthetics. *The ACT Journal 2* (2), pp. 1-26.

Witz, Anne; Warhurst, Chris y Nickson, Dennis (2003). *The labour of aesthetics and the aesthetics of organization*. Londres: Sage.

Wolkowitz, Carol (2006). *Bodies at work*. Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: SAGE Publications.

Zelizer, Viviana (2005a). Circuits within capitalism. En Nee, Victor y Swedberg, R. (org.), *The economic sociology of capitalism* (pp. 289-321). Princeton: Princeton University Press.

Zelizer, Viviana (2005b). *The purchase of intimacy*. Princeton: Princeton University Press.

Zelizer, Viviana (2007). Viviana Zelizer answers ten questions about economic sociology. *The european electronic newsletter 8* (3), pp. 41-45. http://hdl.handle.net/10419/155894

Zelizer, Viviana (2008). Pasados y futuros de la sociología económica. *Apuntes CECYP* (14), pp. 95-112. https://apuntescecyp.com.ar/index.php/apuntes/article/view/125/110

Zelizer, Viviana (2010). A economia do *care*. *Civitas-Revista de Ciências Sociais 10* (3), pp. 375-391. https://doi.org/10.15448/1984-7289.2010.3.8337

Zelizer, Viviana (2020). Interview 15 Viviana A. Zelizer. En Chen, Long (org.), *A journey of discovering sociology. What sociology is in 20 contemporary American sociologists' eye* (pp. 145-155). Singapur: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-6603-5_15

Género y trabajo[1]

Helena Hirata y Javier A. Pineda

Introducción

Trazar la trayectoria intelectual reciente del campo de la sociología del trabajo latinoamericana desde la perspectiva de género impone tener en cuenta dos puntos de partida. Por una parte, la interdisciplinariedad de los estudios de género, que implica una integración de conceptos con diferentes orígenes disciplinares en los estudios y análisis sociolaborales -especialmente desde perspectivas feministas-, y la consecuente necesidad de asegurar un carácter inter y transdisciplinario en la revisión de la producción intelectual en este dominio, como el uso y consolidación de conceptos, enfoques y epistemologías que transcienden el campo de una disciplina y de fenómenos específicos en lo sociolaboral. Por otra parte, la estrecha conexión entre la agenda académica de los estudios sociales del trabajo y la agenda política del movimiento de mujeres, en el contexto

[1] Hacemos un especial reconocimiento y agradecimiento a la participación de nuestra colega Nadya Araujo Guimarães en la estructuración de este capítulo, y al aporte de sus ideas y sugerencias para la presentación y mejoramiento de este texto.

latinoamericano. Estos son dos elementos que han guiado el presente balance.

Ese capítulo se organizará en dos partes principales. En su primera parte, haremos un breve recorrido por algunas temáticas clave que sitúan el estado del arte en el campo de estudios de género y trabajo hasta inicios del siglo XXI, el referente temporal para las revisiones en este tratado. ¿Por qué hacer esta vuelta hacia atrás? Como en su edición anterior el tratado no abarcó un capítulo sobre el tema de manera general, localizar debates estratégicos que han configurado el campo de género y trabajo es a nuestro juicio condición para brindar a quienes nos leen los vínculos necesarios para comprender los avances logrados por la agenda contemporánea.

En la segunda parte del capítulo, tras una cuidadosa revisión de publicaciones latinoamericanas especializadas ya sea en los estudios de género, ya sea en los estudios laborales, buscaremos localizar puntos de quiebre en el desarrollo de la reflexión, ilustrándolos sobre la base de textos que establecen nuevos enfoques, temas o hitos para el debate latinoamericano en ese campo. Así, antes que agotar de manera exhaustiva y lineal lo que haya circulado, el reto de la presente revisión es identificar desafíos teórico-metodológicos que nutran los avances analíticos contemporáneos en los estudios del trabajo en América Latina.

La literatura en el campo de género y trabajo cubre una gran cantidad de temas y subtemas, que hemos sintetizado -sin agotar- en los ítems de este capítulo, en la medida en que el concepto de género ha permeado todas las realidades y temáticas sociolaborales en la región. En tal sentido, dada la amplitud de la literatura, hemos seleccionado las referencias y autoras más significativas e influyentes, como los textos que marcan puntos de quiebre al establecer nuevos enfoques, temas o hitos para el debate en el campo o en la vanguardia del conocimiento. Para eso hicimos una revisión, no sólo en las revistas especializadas en estudios de trabajo y de género de la región, sino también en diversas revistas de ciencias sociales, como se puede observar en las referencias.

La primera parte del capítulo contiene secciones sobre los aportes del siglo XX: las discusiones sobre la producción y la reproducción, el papel del trabajo reproductivo, el concepto de la división sexual del trabajo y el trabajo en lo doméstico o familiar; y los aportes de los estudios de género en las discusiones sobre el papel de las mujeres y nuevas formas de organización de los procesos productivos, los mercados laborales y los sindicatos y acción colectiva. La segunda parte del capítulo, centrada en los aportes del siglo XXI, incluye: las innovaciones epistemológicas del feminismo con el concepto de interseccionalidad; las nuevas realidades del trabajo en este siglo, las reformulaciones de temas anteriores y los amplios aportes del concepto del cuidado.

Los estudios de género y trabajo en el siglo XX

Producción y reproducción

El trabajo reproductivo y la división sexual del trabajo

Los análisis del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado forman parte de una tradición de estudios que se remonta a los debates norteamericanos y europeos de las décadas de 1970 y 1980, inicialmente destinados a incorporar el tema del trabajo doméstico a la tradición marxista; si bien era una exigencia del capitalismo, se trataba de luchar por su abolición (Himmelweit, 1999). Sin embargo, el debate sobre la naturaleza del trabajo doméstico tuvo amplias repercusiones entre las mujeres que estudian el género en los países latinoamericanos de una manera un tanto diferente: como trabajo reproductivo, se consideraba necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo y, en ese sentido, funcional a la organización del capitalismo (Saffioti, 1969; García, Muñoz y Oliveira, 1984; Gálvez y

Todaro, 1986; Barbieri y Oliveira, 1987; Oliveira, Lehalleur y Salles, 1989; Bilac, 1983).

Así, podemos citar a Orlandina de Oliveira y Vania Salles (2000) en su referencia a la "reproducción de la fuerza de trabajo". Las autoras destacan la dimensión sociodemográfica del concepto de "reproducción de la fuerza de trabajo", categoría marxista que orienta todo el debate anglosajón de los años setenta sobre el trabajo productivo y el reproductivo, entendido este último como "improductivo". Las categorías de "trabajo productivo" y "trabajo reproductivo", "valor de uso" y "valor de cambio" o "valor" fueron centrales en este debate sobre el trabajo doméstico en la década de 1970, emprendido por autoras feministas marxistas anglosajonas ("*domestic labor debate*"). ¿El trabajo produjo valor o valor de uso? Esta fue la cuestión central del debate (ver Gardiner, 1975, Seccombe, 1977, entre otros).

Regresemos aquí a la definición de Marx de la reproducción de la fuerza de trabajo:

> El proceso de producción capitalista, por tanto, reproduce por su propio movimiento la separación entre fuerza de trabajo y condiciones de trabajo. Reproduce y perpetúa así las condiciones de explotación del trabajador (...). El proceso de producción capitalista, considerado en su secuencia, o como proceso de reproducción, no produce pues sólo mercancías, no sólo plusvalía, produce y reproduce la relación-capital propiamente dicho (*das Kapitalverhältnis sebst*), por un lado, el capitalista, del otro el trabajador asalariado. (libro I de *El Capital*, final del l capítulo XXI citado por Etienne Balibar, 2021, p.19)

Desde un principio, la intensa discusión sobre el trabajo doméstico en las décadas de 1970 y 1980 destacó la categoría de reproducción frente al trabajo productivo. Por reproducción se entendía el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos realizado gratuitamente dentro de la familia. En la década de 1970, en Francia, los trabajos de Christine Delphy (1978) y Colette Guillaumin (1978) analizaron el trabajo doméstico de las mujeres como un proceso de explotación y apropiación. La categoría analítica de la división sexual del traba-

jo, profesional y doméstico, remunerado y no remunerado, formal e informal, conceptualizada por Danièle Kergoat (1978, 1982, 2012) desde finales de la década de 1970, amplía y completa el trabajo de Delphy y Guillaumin. En cierto modo, supera la dicotomía entre reproducción y producción, así como la jerarquía establecida por el capitalismo y por los hombres de una superioridad de la segunda sobre la primera. A raíz de esta conceptualización de la división sexual del trabajo, propusimos la noción de "producción de vida" (Hirata y Zarifian, 2000), una expresión heurística para pensar el trabajo de cuidado. La producción de vida parte de la idea de que el trabajo doméstico y profesional, la opresión y la explotación, se acumulan y entrelazan y al mismo tiempo cuestionan la separación entre las esferas de la vida –privada- y la asalariada y política -pública- (Hirata y Zarifian, 2000, p. 233).

En la década de 1980 en Francia, algunos investigadores presentaron la idea de la articulación entre producción y reproducción y la inseparabilidad de estas dos dimensiones, volviendo a la categoría de división sexual del trabajo. Estas investigadoras feministas reunidas en el colectivo que publicó *El sexo del trabajo* (Barrère-Maurisson et al., 1984) criticaron la separación entre la producción social de bienes y servicios para el mercado y la producción de seres humanos (reproducción de la vida cotidiana y reproducción de la especie), dado que en la medida en que esta separación implica jerarquización, valoriza la producción de bienes y desvaloriza la producción de seres humanos. Esta desvalorización se traduce también en la caracterización del trabajo doméstico y reproductivo como "más allá del trabajo", siendo supuestamente el único "trabajo" verdadero el que produce bienes y mercancías para el mercado. Este colectivo criticó esta separación, identificándola con la "expresión de las disyunciones conceptuales que operan las relaciones sociales dominantes en nuestras sociedades" (Barrère-Maurisson et al., 1984, p. 142). Por lo tanto, se propuso una articulación entre producción y reproducción, postulando al mismo tiempo la inseparabilidad del trabajo productivo y el trabajo reproductivo en nombre de la transversalidad de

género (las relaciones sociales de sexo permean las dos esferas de producción y reproducción).

Los debates franceses en torno a la reproducción están marcados, por un lado, por la importancia otorgada a la categoría de división sexual del trabajo y por el abandono de los conceptos de trabajo productivo y reproductivo. El concepto de *división sexual del trabajo* (Kergoat, 1978, 1982, 2012) supera el debate producción/reproducción, en tanto la división sexual es transversal a las esferas del trabajo productivo y de la reproducción. El concepto de división sexual del trabajo surge de una definición amplia del trabajo, que incluye trabajo profesional y doméstico, formal e informal, remunerado y no remunerado. La atribución de la esfera de la reproducción a la mujer y de la esfera de la producción al hombre está en la base de la división sexual del trabajo, poniendo en el centro la cuestión de las relaciones sociales de sexo. Como afirma Danièle Kergoat, "la división sexual del trabajo evidentemente no se limita exclusivamente al campo de la reproducción, sino que estructura profundamente el campo de la producción" (Kergoat, 1985, p. 29). La producción y la reproducción están estructuradas por la división sexual del trabajo y por las relaciones sociales del sexo, estando íntimamente ligadas. Puede decirse que el análisis del trabajo doméstico y del trabajo reproductivo que acabamos de presentar se basa directamente en los aportes teóricos alcanzados por las feministas materialistas sobre el trabajo, la explotación y la apropiación.

En América Latina el tema del trabajo doméstico ha sido abordado desde la década de 1970, a partir del concepto de división sexual del trabajo. Se consideraba que el trabajo doméstico implicaba un "conjunto de tareas" encaminadas a "asegurar el mantenimiento, la restauración y la reproducción de la fuerza de trabajo" (Barbieri, 1978). En la década de 1970 en América Latina y en los países anglosajones los debates sobre el trabajo doméstico estuvieron marcados por la teoría marxista y sus categorías (fuerza de trabajo, trabajo productivo/improductivo, valor de uso/valor de cambio). Así, la

cuestión de si el trabajo doméstico produce valor o valor de uso está en el centro del "debate sobre el trabajo doméstico".

Las autoras latinoamericanas centran sus análisis en la reproducción de la fuerza de trabajo por parte de las mujeres dentro de las familias (Barbieri, 1978; Oliveira y Salles, 2000; Oliveira y Ariza, 2000). Así, el análisis del trabajo doméstico como "reproducción de la fuerza del trabajo" de Orlandina de Oliveira y Vânia Salles (2000), como dijimos más arriba, enfatiza la dimensión sociodemográfica de esta categoría marxista. Orlandina de Oliveira y Marina Ariza (2000) señalan la gran participación de las mujeres latinoamericanas en el sector terciario y se refieren a los "procesos de división sexual del trabajo en América Latina" (2000, p. 645). Se refieren a la separación entre las esferas de producción y reproducción en el proceso de industrialización a partir de la sustitución de importaciones, que "replegó a la mujer en el hogar, reforzando su dedicación a las labores domésticas indispensables para la reproducción diaria y generacional de la fuerza de trabajo" (2000, p. 646).

La articulación entre las esferas de producción y reproducción es central para los análisis del trabajo doméstico. En Brasil, podemos citar aquí el ejemplo de los escritos de Elizabeth de Souza-Lobo (2021 [1991]). Las trabajadoras del servicio doméstico permanecieron durante mucho tiempo invisibles, no solo en los debates feministas sino también en la investigación sobre el trabajo y el empleo. Así, en el voluminoso *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (De la Garza, 2000) no se dedica ningún capítulo al trabajo doméstico, uno de los principales sectores del empleo femenino y de la explotación de las trabajadoras latinoamericanas (sobre el empleo doméstico en América Latina, ver Borgeaud-Garciandia e Hirata, 2024).

Trabajo y familia

A partir del concepto ampliado de trabajo, como doméstico y profesional, formal e informal, remunerado y no remunerado, pensamos en la familia como un lugar donde se realiza cierto tipo de trabajo,

trabajo doméstico y no remunerado y trabajo de cuidados. La familia es el lugar de cuidado tanto de las y los hijos como del cónyuge, y donde se desarrolla la red de afectos y sentimientos que viabilizan el trabajo gratuito de la mujer dentro de la familia.

Uno de los debates en el campo del trabajo y la familia, tanto en la literatura internacional (Gálvez y Llinares, 2005; Hirata, Heinen y Pfefferkorn, 2009) como latinoamericana (Garcia, y Oliveira, 2011; Gómez-Urrutia y Jiménez-Figueroa, 2019), es el debate sobre la conciliación entre la vida profesional y la familiar. Consideramos que es más pertinente hablar de conflicto, de tensión o de contradicción, que de "conciliación" entre vida profesional y familiar para las mujeres, dado que la conciliación presupone la posibilidad de una cierta armonía entre las dos esferas de la vida, una armonía que se pide que exista solo en la vida de las mujeres trabajadoras.

Natalia Papi Gálvez y José Frau Linares (2005), a partir de seis variables -género, edad, parentesco, educación y dos índices, índice de condición en puesto de trabajo (VSP) e índice de cargas domésticas (VSF)- muestran que los hombres asalariados ocupan los mejores puestos y tienen menos cargas de trabajo doméstico:

> ( ) por un lado, el grupo que sostiene los puestos más favorables dentro del ámbito laboral sería el de los hombres, los "menos jóvenes" los que vinculan altos niveles de estudios y los que son principales en la familia (...). Por otro lado, el perfil que soporta las peores posiciones en cuanto a las cargas domésticas son las mujeres, las "menos jóvenes" y las principales en la familia. Los estudios no afectan las cargas familiares y el género es la variable que más influye, pero, además, la situación dentro de la ciudad y las cargas familiares se asocian positivamente, y dejan, así, evidencias de la conexión entre ambos escenarios (Gálvez y Llinares, 2005, p. 162).

Sobre el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar en Chile, Verónica Gómez-Urrutia y Andrés Jiménez-Figueroa (2019) consideran que la igualdad de género en Chile no puede ser una realidad mientras exista una persistente identificación de las responsabilida-

des familiares como pertenecientes al dominio de la mujer. Según estos autores, "la idea, arraigada culturalmente, según la cual la familia es una responsabilidad ante todo femenina, ha sido reforzada hasta tiempos recientes por las políticas públicas" (2019, p. 4). El resultado de esta investigación muestra que es necesario que el trabajo reproductivo, crucial para el bienestar de todos los seres humanos, no sea considerado responsabilidad exclusiva de las mujeres, sino de la sociedad en su conjunto (2019, p. 19).

La relación entre trabajo y familia es estudiada por Mercedes Blanco (2002) a partir del análisis de las trayectorias (escolar, profesional, conyugal y reproductiva) de un grupo de mujeres de sectores medios de la Ciudad de México entre 1950 y 1997, año en que realizó las entrevistas (p. 13). Propone adoptar la perspectiva diacrónica para impugnar la tesis de la homogeneidad de los grupos sociales según género, clase o etapa del ciclo de vida. Construyó tipologías de trayectorias (A1-A2-B1-B2): el grupo A, para las dos generaciones, compuesto por "aquellas mujeres que priorizaron la vida familiar sobre el mundo laboral" (Blanco, 2002, p. 472) y el grupo B compuesto por "aquellas mujeres que han buscado activamente lazos familiares y laborales" (Blanco, 2002, p. 473). Estas cuatro trayectorias indican heterogeneidad y diversidad, cuando el corpus es bastante homogéneo en el punto de partida. Mercedes Blanco (2002) concluye que "el género constituye el hilo conductor de la diferenciación en el suelo de las trayectorias laborales, hablando en general de trayectorias vitales" (p. 478).

Areli Veloz (2017) estudia el significado del trabajo y la familia para los trabajadores de las maquiladoras en Tijuana, México, durante la década de 2000 y muestra cómo las políticas públicas fortalecen "la imagen de la mujer como esposa, madre y ama de casa, en consonancia con los ideales del matrimonio y la familia tradicional" (p. 141). Este "sentido común" sobre la familia y el género se ve como paradójico en la experiencia concreta de las trabajadoras de las maquiladoras de Tijuana, experiencia concreta que en ocasiones desmiente el sentido común que las políticas públicas brindan sobre

género y familia, ancladas en los roles tradicionales de las mujeres dentro de la familia.

Finalmente, hacemos referencia al análisis de las transformaciones de la familia en América Latina de Brígida Garcia y Orlandina de Oliveira (2011), transformaciones que impactan en el trabajo profesional de las mujeres. Consideran que las políticas públicas deben tomar en cuenta estas transformaciones de la familia en la región (disminución del tamaño familiar, cambio en su composición y jefatura familiar) para ser más efectivas.

Las mujeres y las nuevas formas de organización de los procesos productivos

Organización, re-espacialización y cadenas productivas: mujeres y género en las maquilas y el trabajo industrial a domicilio

Los procesos de reestructuración o reconfiguración productiva, iniciados desde la década de 1970 y ampliamente analizados por la sociología del trabajo, se han expresado en la denominada crisis del sistema taylorista-fordista de organización productiva y en los procesos de flexibilización, fragmentación y desconcentración de la producción, que generaron nuevas geografías económicas. Este proceso fue abordado por el pensamiento feminista y los estudios de género debido a la creciente participación laboral femenina, que se reflejó especialmente en dos campos de trabajo: las maquilas en las cadenas productivas transnacionales y el trabajo industrial a domicilio. En esta sección nos centraremos en esta literatura de los estudios sobre género y trabajo que se presentó en las dos últimas décadas del siglo XX y continuó durante el presente siglo XXI.

Las empresas subsidiarias, filiales o subcontratistas de grandes multinacionales en los países denominados inicialmente periféricos o semiperiféricos y ahora en el Sur global, pasaron a llamarse "maquiladoras" y llegaron al norte de México y otras regiones de Centroamérica y el Caribe en la década de 1970. Desde su inicio vin-

cularon masiva y mayoritariamente a mujeres, lo que transformó las relaciones de género y, por ende, los significados de las feminidades en torno al trabajo y la familia (Fernández Kelly, 1984, 1989). Al tiempo que la innovación tecnológica y el diseño se centralizaban en los países del Norte, la producción manufacturera se trasladó con la constitución de las maquilas, reproduciendo una nueva división internacional del trabajo, un concepto que ya se encontraba en las ciencias sociales. Así, el crecimiento de la brecha entre la concepción, el trabajo calificado y el trabajo manual no calificado implicó tanto diferencias de clase como una dispersión geográfica, aspecto clave en la división contemporánea del trabajo a escala mundial.

La literatura sobre las maquilas en el norte de México fue significativa en la década de 1980.[2] Fernández Kelly (1984), una de las pioneras en los estudios de las mujeres en la industria de la maquila mexicana, señala: "la mayoría de quienes trabajan en estas fábricas son mujeres mexicanas cuya edad predominante fluctúa entre los 17 y los 25 años" (p. 81). Para entonces, 85 % de la fuerza de trabajo de las maquiladoras de Ciudad Juárez era femenina. Además de utilizar y complejizar el concepto marxista de "ejército industrial de reserva", como elemento que otorga la flexibilidad en los mercados de trabajo, esta autora va a develar que la vinculación masiva de la mujer a la industria de la maquila se va a justificar en un discurso de género donde las mujeres jóvenes constituyen una fuerza de trabajo altamente vulnerable, manipulable y dócil, que se concibe como receptora de ingresos suplementarios y trabajadora temporal. A partir de la organización productiva de los sectores industriales de la eléctrica/electrónica y la del vestido, analiza la feminización de las maquilas en el Norte de México.

En los años siguientes del siglo XX se da una creciente literatura sobre las mujeres en la maquila, en el contexto de un cambio productivo basado en las ideas neoliberales que llevó a discutir la flexi-

[2] De acuerdo con López Aspeitia (2010) y otros autores, se hace referencia a los libros de: Norma Iglesias (1985), Sandra Arenal (1986), Jorge Carrillo y Alberto Hernández (1986), Soledad Gonzalez *et al.* (1989) y Rosio Barajas y Carolina Rodriguez (1989).

bilización y el abaratamiento de la mano de obra, la feminización del trabajo y la precariedad laboral, entre otros temas. Así, por ejemplo, recientemente Areli Veloz (2017), señala que:

> Aunque las maquiladoras se presentaron como un lugar de empleo para las mujeres, también desestabilizaron socialmente el ideal de la familia nuclear en la ciudad, al provocar incertidumbre sobre lo que sucedería con las mujeres, sus familias y la moralidad de Tijuana. Varias investigaciones sobre trabajadoras de maquiladoras en la frontera norte de México, entre las décadas de los ochenta y noventa, coincidieron en que se construyó una imagen negativa de la mujer trabajadora, ya que se le asociaba con "madres solteras", "mujeres que acudían a los bares" o con promiscua "libertad sexual" (Fernández-Kelly, 1983; Iglesias, 1985). (Veloz, 2017, p. 135).

En este siglo, a partir de la crisis de 2008, los estudios sobre las mujeres en las maquiladoras se amplían. Por un lado, se estudian los diversos cambios en las relaciones de género a partir de la dinámica en la organización productiva, y se analizan distintas dimensiones de edad, género, etnia y condiciones sociolaborales (De la O, 2013). El libro compilado por María Eugenia de la O, además de contribuciones cualitativas en distintos aspectos, identifica los cambios en los últimos cuarenta años en la maquila mexicana, e incluye análisis sobre las múltiples desigualdades, el envejecimiento de las mujeres en las maquilas y, en general, aspectos relevantes para los estudios sobre género y trabajo.

Por otro lado, se encuentran los estudios socioculturales que igualmente hacen énfasis en la precariedad del trabajo, pero realizan estudios etnográficos sobre los procesos productivos en las industrias de la maquila (López Aspeitia, 2010; Solís, 2011). López Aspeitia, con base en el concepto de "femineidad productiva" desarrollado por Leslie Salzinger (2003), explora "la constitución de la femineidad como un eje en torno al cual se estructuró y se continúa estructurando hoy en día el mundo del trabajo en las maquiladoras" (López Aspeitia, 2010, p. 545). Analiza cómo la migración y vinculación ma-

siva de mujeres jóvenes a empresas maquiladoras que representan la modernidad, generan un desplazamiento de las representaciones sociales de la femineidad de sus culturas de origen. En la misma línea, Marlene Solís (2011), investiga a partir de las experiencias de las trabajadoras en las maquiladoras de Tijuana los procesos de renegociación de la identidad femenina y de los modos de vida.

Por su parte, algunas autoras se han centrado en analizar la naturalización de la desigualdad vivida por las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, basada en la construcción de un sentido común sobre lo que significa género (Veloz, 2010, 2017). Areli Veloz evidencia para el caso de Tijuana que este sentido común -tomado del concepto planteado por Gramsci- es reforzado y compartido por los discursos de las instituciones públicas a cargo de los programas sobre mujer y familia. Se analizan las paradojas en el sentido común -vividas como experiencias de las mujeres trabajadoras en la industria maquiladora- que las pueden llevar al cuestionamiento y a la inconformidad ante las condiciones de vida en la ciudad.

> Aunque las maquiladoras se presentaron como un lugar de empleo para las mujeres, también desestabilizaron socialmente el ideal de la familia nuclear en la ciudad, al provocar incertidumbre sobre lo que sucedería con las mujeres, sus familias y la moralidad de Tijuana (Veloz, 2017, p. 135).

Otras investigaciones analizan cómo la flexibilidad laboral, en el marco de violencias de género dentro y fuera de las maquiladoras, generan contextos de gran vulnerabilidad de las y los trabajadores en estas industrias (Rojas, 2013; Sánchez y Ravelo, 2013). En general, las condiciones sociolaborales y de vida de las trabajadoras de maquiladoras tuvieron cambios significativos a partir del presente siglo, debido a la crisis financiera de 2008 y al incremento de violencia a causa del crimen organizado en el Norte de México y en Centroamérica. Para el caso de Centroamérica, el estudio reciente de Ramírez-Ayérdiz (2021) analiza el impacto de la crisis sociopolítica nicara-

guense en 2018, de amplia violación de derechos dumanos, en la vida de las mujeres trabajadoras de la maquila de textil y vestuario.

El trabajo industrial a domicilio (TID) se define como aquel dedicado a la producción de bienes que se realizan en la propia vivienda, ya sea como parte o en sustitución de la producción de la fábrica, incluyendo la producción artesanal (OIT, 2020). No obstante su larga trayectoria en América Latina, el trabajo industrial a domicilio se incrementó a partir de los procesos de reorganización productiva, subcontratación (*outsourcing*) y flexibilización productiva en economías cada vez más globalizadas. Al igual que las maquilas, resultó de gran interés para los estudios de género y trabajo, por la alta participación de mujeres y sus implicaciones para las relaciones de género y su impacto en las familias.

Para Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (2004), el proceso de re-espacialización productiva provino de las estrategias empresariales de ampliar sus fronteras para reducir sustancialmente costos, lo cual prudujo la alteración de los tiempos y lugares de trabajo y la aparición de nuevas formas de control del trabajo. Desde perspectivas de género, el trabajo industrial a domicilio ha sido ampliamente criticado debido a que, si bien incrementa la participación laboral de las mujeres, mantiene su segregación en el espacio doméstico, y consiste en un trabajo informal en la medida en que no cuenta con las garantías laborales y de seguridad social.

El trabajo industrial a domicilio tuvo gran interés para los estudios de género desde la década de 1980. Marcia Leite (2004) menciona dos libros importantes, el de Lourdes Benería y Marta Roldán de 1987, y el libro de Alice Abreu sobre el trabajo industrial a domicilio. Sobre este señala:

> Ya en 1986, Abreu señalaba la extensión del trabajo en el hogar, llamando la atención sobre el hecho de que su supervivencia poco tenía que ver con cuestiones relacionadas con un supuesto"atraso"del sector y mucho más con las relaciones de género en la sociedad y con la división sexual de las tareas domésticas. (Leite, 2004, p. 262).

El estudio de Leite (2004) sobre el trabajo industrial a domicilio y las estrategias sindicales en la industria de confecciones en São Paulo, señala que a medida que las grandes empresas externalizan partes de su proceso productivo, se transfiere trabajo a empresas más pequeñas en la cadena productiva hasta llegar al trabajo a domicilio, que se especializa en partes más sencillas del proceso productivo, en las que las condiciones de trabajo suelen ser más precarias. En su análisis de género, resalta que:

> Por otro lado, el hecho de que este trabajo pueda realizarse con máquinas de coser de uso doméstico permite entrelazarlo con las imágenes de género y la tradicional división de las responsabilidades domésticas entre los sexos, al posibilitar su ejecución en el hogar en medio de las actividades domésticas, especialmente el cuidado de los niños. (Leite, 2004, p. 249).

Uno de los estudios más integrales en el siglo pasado fue el realizado para la OIT por Helia Henríquez y otros (1998) midiendo el trabajo industrial a domicilio en Chile, que representó el 1,5% de todos los ocupados, cerca de 80 mil, de los cuales el 82,3 % eran mujeres. Para Chile también, Palacios, Levy Corbella y Urbina (2015) analizan la formación de identidades laborales con trabajadoras del trabajo industrial a domicilio, señalando cómo éste forma parte de estrategias de fragmentación y desconcentración productiva que adoptan las empresas. Igualmente, para el caso argentino, Julia Egan (2019) estudia el trabajo industrial a domicilio en la industria de la confección de prendas de vestir y el papel del Sindicato de Trabajadores a Domicilio Textil y Afines. Señala cómo el TID resulta una modalidad conveniente para los empresarios debido a que permite una disminución de costos, a la vez que dificulta los procesos de organización y lucha corporativa de las y los trabajadores.

Un trabajo más reciente para Chile, realizado por Claudia González (2020) analiza el papel del subcontratista en la cadena productiva y señala que descansa en el saber hacer de las trabajadoras, saber adquirido a lo largo de sus trayectorias laborales, que garantizaría

el logro del producto y de la calidad requerida. Precisa que el trabajo industrial a domicilio,

> ...a pesar de su condición de externalidad respecto a la empresa, sigue bajo su lupa, ya que esta mantiene el control sobre la producción, las tarifas y los plazos de entrega (OIT, 2001), solo que, de manera indirecta, mediante los contratistas, y no en el espacio y los tiempos de la fábrica, sino que en los domicilios y en los tiempos de vida de las trabajadoras y sus familias (González 2020, p. 570).

Finalmente, el estudio de Borgeaud-Garciandía y Lautier, analiza las formas personales de dominación laboral en las trabajadoras de la maquila y las empleadas domésticas en América Latina, a partir de una doble ficción:

> "ficción de generosidad" de aquel que ofrece el empleo y "ficción de deuda" del trabajador hacia el empleador. En las maquilas, donde la dominación está fuertemente ligada a la idea de que las posibilidades de trabajar en otro lugar son extremadamente restringidas, incluso inexistentes (Borgeaud-Garciandía y Lautier, 2014, p. 108).

Las mujeres, los sindicatos y la acción colectiva

La construcción histórica androcéntrica del sujeto del trabajo confinó a las mujeres y a los sujetos feminizados a los asuntos privados y a las fronteras de lo público. Lo anterior consolidó la segregación sexual del trabajo en las distintas actividades, pero también en los ámbitos de la representación del trabajo y la toma de decisión de las organizaciones sindicales. Los sindicatos y otras formas de acción colectiva han sido ámbitos masculinos y masculinizados, donde la participación de las mujeres, a pesar de su gran crecimiento en el trabajo asalariado, ha encontrado fuertes barreras culturales y de poder para un ejercicio democrático en la representación y las dinámicas organizacionales.

Con estas y otras premisas, el feminismo y los estudios de género en América Latina han desarrollado una crítica al androcentrismo en el sindicalismo, y a las desigualdades que generan, tanto en las prioridades de las luchas sindicales como en la participación democrática en las organizaciones del trabajo. La mayor parte de la literatura sobre género y sindicalismo se ha desarrollado en los países con una amplia organización y tradición sindical, como Argentina, Brasil y México.

Para el caso argentino, en el presente siglo, pero especialmente en los últimos años, se han publicado una serie de artículos sobre el tema que muestra el desarrollo de una crítica feminista al movimiento sindical en ese país (Rossignotti, 2006; Rigat-Pflaum, 2008; Carrario y Freire, 2010; Bonaccorsi y Carrario, 2012; Aspiazu, 2014; Cambiasso y Chaves, 2017; Varela y Bhattacharya, 2018; Arancibia,2019; Egan, 2019; Rodríguez y Cuéllar, 2019; Rovetto y Millán, 2019; Mercado Mott, 2020). En parte, esta creciente literatura tuvo que ver con la promulgación de la ley de Cupo sindical femenino en 2002, el sistema de cuotas que busca asegurar candidaturas de mujeres a los órganos de dirección en proporción a la afiliación, y sus límites para asegurar la defensa de intereses de género y la ruptura con las normas patriarcales en el poder sindical (Carrario y Freire, 2010; Bonaccorsi y Carrario, 2012).

Entre los estudios más recientes, Rodríguez y Cuéllar (2019) analizan la participación de las mujeres sindicalistas en las asambleas feministas convocadas para la organización del Paro Internacional de Mujeres del 8 de marzo de 2018 y la sociabilidad sindical con perspectiva de género. Además de la falta de tiempo para sostener la participación en redes tanto formales como informales, debido a los arreglos que asignan el trabajo de cuidado no remunerado a ellas, lo que opera como mecanismo de exclusión para las mujeres, señalan que:

> ...la reproducción de las prácticas sexistas en los sindicatos impacta, no sólo en la distribución de cargos, la estructura, sino también en

> la interpretación que se hace con relación a las problemáticas que integran y pretenden ser resueltas con la construcción de la llamada "agenda de género". La generización de los espacios va acompañada por una jerarquización de las demandas en las organizaciones gremiales. La construcción de demandas "primarias" y "secundarias" y las secretarías o áreas de género -en muchos de los casos-, funcionan para temas puntuales y se vuelven asunto de las "mujeres" del sindicato. (Rodríguez y Cuéllar 2019, p. 42).

Rovetto y Millán (2019) analizan la experiencia de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), nacida en 1991 como encuentro de organizaciones y como central en 1996, en su articulación con el movimiento de mujeres y feminista. Se preguntan por la presencia de las mujeres como sujetos políticos en la CTA durante dos décadas, hasta 2010: en qué medida la perspectiva de género se manifestó como estrategia sindical y cómo fue la participación de las mujeres en las instancias de decisión. Si bien la política de cuotas favoreció la participación de una "masa crítica", esta fue muy marginal y solo alcanzó el 30% establecido en las elecciones del 2006. Por su parte, la transversalización del enfoque de género no alcanzó un impacto esperado, a pesar de la institucionalización de la Secretaría de Género e igualdad de oportunidades. En cuanto a la participación política, las autoras señalan que:

> Las exigencias de un tiempo intensivo para la participación política de las mujeres, implicó dificultades concretas para conciliar la vida familiar, laboral y gremial, impactando negativamente en la calidad de vida y la posibilidad de sostener una permanencia constante en cargos y funciones (Rovetto y Millán (2019, p. 25).

En Brasil se presentan críticas feministas al sindicalismo desde el siglo XX, que van a retomarse con mayor vigor en el presente siglo (Cappellin, 1994; Leite, 2004; Boni, 2004; Costa, 2007; Delgado, 2007). El texto de Cappellin (1994), analiza la participación de las mujeres en el sindicalismo brasileño, a partir del crecimiento del feminismo popular y sindical en los años 1970 y 1980, en el contexto de la dic-

tadura militar, la apertura política y la nueva constitución en 1988. Señala que las mujeres logran hacer su propia reflexión que articula la lucha contra la discriminación de género en el lugar de trabajo, con la demanda por romper la asimetría en las relaciones de poder dentro de las organizaciones sindicales. Así, la constitución de los departamentos de la mujer en los sindicatos responde a la necesidad de introducir la reflexión sobre la discriminación en las relaciones laborales y de exigir la ampliación del derecho de representación en la dirección sindical.

Valdete Boni (2004) analiza las relaciones de género y poder a partir de la participación de las mujeres en la dirección de los sindicatos rurales en el oeste del estado de Santa Catarina. A pesar del establecimiento de la cuota mínima del 30% de participación femenina por la Central única de Trabajadores (CUT) en 1993, sigue habiendo una lucha permanente de las mujeres frente a la discriminación, combinando las demandas de clase con la búsqueda de la igualdad de género y el poder. Por su parte, Costa (2007) estudia, desde las teorías decoloniales, las narrativas de los sindicatos de las trabajadoras domésticas, quienes producen un saber que problematiza la narrativa hegemónica de la nación en términos de clase, raza y género, desestabilizando sus sentidos culturales hegemónicos. Delgado (2007) hace un balance más general de las políticas de equidad de género en la CUT, mostrando los avances y las experiencias negativas de exclusión y límites en los procesos de transversalización de género.

En general, para América Latina los estudios sobre género y sindicalismo han trabajado sectores específicos de actividad económica (por ejemplo, Ghigliani, 2018; Arancibia, 2019). Así, por ejemplo, para el caso chileno, Ganga y Allendez (2007) estudian la participación de las mujeres en el sindicalismo en la industria salmonera. Otra perspectiva de abordaje está dada por combinar el análisis de sectores específicos desde la historia, la cual aporta balances más integrales de los cambios en las dinámicas organizacionales (por ejemplo, Martín Gutiérrez, 2019; Pérez Álvarez, 2021). Para los sectores de la maquila y el trabajo industrial a domicilio se ha analizado el papel

de las organizaciones sindicales y su relación con las condiciones laborales de las trabajadoras en estos sectores (por ejemplo, Leite, 2004; Rossignotti, 2006; Quintero, 2013; Egan, 2019).

El estudio de Delgado y Pérez Luna (2020) en la agroindustria de la palma de aceite, sector económico emergente en la región en las últimas décadas, analiza la experiencia de las mujeres trabajadoras y la pertinencia de una perspectiva de género en las negociaciones colectivas de las organizaciones sindicales en este sector. Además de evidenciar la subrepresentación de las mujeres en el sindicalismo, documenta las condiciones de vulneración de los derechos de las trabajadoras en distintas dimensiones, especialmente, en sus condiciones de salud -producto de una necropolítica de género- y en relación con las demandas de cuidado en los hogares. Hacen un llamado a incorporar estas particularidades en los procesos de negociación colectiva sindical.

Finalmente, Fulladosa (2016) explora nuevas formas de organización emprendidas por el sindicato de trabajadoras del hogar y el cuidado en Uruguay. Estas formas tienen que ver no solo con las condiciones socio laborales que afectan a las trabajadoras, sino también con una política del cuidado mismo y de los afectos en los procesos organizacionales para enfrentar procesos de discriminación por género, origen nacional y situación legal en el país.

Los estudios de género y trabajo en el siglo XXI

Innovaciones epistemológicas

Interseccionalidad: género, clase y raza

Los estudios sobre género y trabajo toman en cuenta en el siglo XXI las relaciones de poder entrelazadas y entrecruzadas entre género, raza y clase, que son interdependientes. Esta interdependencia re-

mite a la idea de "matriz de opresión" o "matriz de dominación" de Patricia Hill Collins (1990). No son las mujeres las que son oprimidas por los hombres, sino las mujeres que son de cierta raza, que pertenecen a cierta clase. Las teorías de la interseccionalidad (o consustancialidad) (Kergoat, 2009, 2016) se niegan a jerarquizar en cuanto a la preeminencia de una de las dimensiones sobre las demás; por ejemplo, la preeminencia de la clase sobre el género, la raza sobre la clase o el género sobre la raza.

- Los orígenes del paradigma interseccional: el "feminismo negro"

Patricia Hill Collins (1990), Audre Lorde (1984), Angela Davis (1981), bell hooks (2015), las activistas del *Combahee River Collective* (1978), todas teóricas y activistas negras, representantes del feminismo negro, han afirmado desde 1977, "la naturaleza interseccional de la opresión de las mujeres negras" (Hill Collins, 2015, p. 23).

Pero es una jurista negra, Kimberlé Crenshaw, teórica de la interseccionalidad (Crenshaw, 1989, 1994) quien utilizó este concepto con base en su objetivo de formular mejor los términos de la acción legal para defender a las mujeres negras contra la discriminación racial y de género. El caso de General Motors, analizado por Crenshaw (2010), es un ejemplo del interés de una perspectiva interseccional. La empresa no reconoció la discriminación por raza y sexo, y afirmó que reclutaba mujeres y negros. El problema es que los negros reclutados por GM no eran mujeres y las mujeres contratadas no eran negras. GM separaba la discriminación de género y de raza, discriminación que sólo se hizo visible desde la perspectiva interseccional. De ahí la necesidad política de un enfoque interseccional y el interés jurídico de articular sexo y raza.

Un punto de vista de género y raza, sin que el trabajo aparezca como central, se ve en los escritos de investigadoras brasileñas como Lélia Gonzalez (1984) y Djamila Ribeiro en su "O que é o Lugar de fala" (2017), donde van a señalar precisamente la importancia de la posición que ocupamos en una matriz de dominación. Lélia Gon-

zález destaca "la resistencia de ciertos análisis que, al insistir en la prioridad de la lucha de clases, se niegan a incorporar las categorías de raza y sexo" (Gonzalez, 1984, p. 232).

Djamila Ribeiro también cita a Luiza Bairros (1995), otra investigadora brasileña, quien dice que hay un punto de vista feminista (*feminist standpoint*), y señala también la ubicación que ocupamos en una matriz de dominación, donde la raza, el género y la clase social se cruzan en diferentes puntos. Estos tres puntos se reconfigurarán y formarán un mosaico que solo puede entenderse en su multidimensionalidad. Entonces, el punto es que raza, clase y género forman un todo multidimensional, lo que Heleith Saffioti llamó el "nudo", el "nudo" de las determinaciones (Saffioti, 2004, p. 115).

Mara Viveros Vigoya (2016) también destaca la importancia política del concepto. Presenta las críticas realizadas por investigadores latinoamericanos al paradigma interseccional. Se refiere a María Lugones y su crítica a la interseccionalidad que "estabiliza las relaciones sociales y las fragmenta en categorías homogéneas, crea posiciones fijas y divide los movimientos sociales, en lugar de fomentar coaliciones entre ellos" (Viveros Vigoya, 2016, p. 9). Lamenta la pérdida de conexión entre el trabajo sobre la interseccionalidad y los movimientos sociales, pero elogia la capacidad del paradigma interseccional de llevar consigo una perspectiva feminista fructífera (Viveros Vigoya, 2016, p. 15).

- La interseccionalidad en los estudios del trabajo en América Latina

La interseccionalidad se analiza empíricamente en estudios del trabajo: entre otros, en el caso argentino por Marianela Scocco (2018) y por Danila Lorena Borro (2019), en el caso colombiano por Javier Pineda y Andrea Luna (2018), en el caso venezolano por Claudia Tello de la Torre y Oscar Hernán Vargas Villamizar (2020) y en el caso brasileño por Louisa Acciari (2016).

Marianela Scocco analiza sobre todo la interseccionalidad de trabajo, género y clase; la raza no aparece claramente en su campo em-

pírico. Muestra cómo la categoría de género es atravesada por la de clase y muestra que hay "co-extensividad" (Scocco, 20018, p. 79) entre las relaciones sociales de sexo y clase. Muestra cómo las mujeres más pobres tienen tasas de participación laboral más bajas que las mujeres de sectores más favorecidos (Scocco, 2018, p. 81), señalando las diferencias dentro del grupo de mujeres.

Daniela Lorena Borro (2019) utiliza el concepto de interseccionalidad para pensar el trabajo doméstico y de cuidado en América Latina en relación con el género y la clase, a partir del proyecto UBACYT "Construyendo tipologías de uso del tiempo libre, clases sociales y género", realizado en el área metropolitana de Buenos Aires. Muestra cómo el trabajo doméstico y de cuidados sigue siendo responsabilidad de las mujeres, aunque algunas tareas (compras) se distribuyen de forma menos desigual que otras (lavar y planchar la ropa, por ejemplo). Desde el punto de vista de la clase social, la investigación muestra que las tareas de las mujeres (lavar y planchar la ropa) son más responsabilidad de las mujeres de la clase trabajadora que de aquellas de otros grupos sociales. También en lo que respecta a las tareas de cuidado directo, la desigualdad es mayor para las mujeres de clase trabajadora.

El artículo de Javier Pineda y Andrea Luna se centra en la intersección entre género y discapacidad, mostrando que el conocimiento de la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad en Colombia sólo puede entenderse como una única discriminación que podría designarse con un neologismo: "gendiscap" (*gendisability*), y no como "categorías fragmentadas de género y discapacidad" (Pineda y Luna, 2018, p. 172).

Claudia Tello de la Torre y Oscar Hernán Vargas Villamizar muestran cómo el contexto de la pandemia de COVID-19 "puede convertirse en una oportunidad para entender mejor las relaciones sociales desde una perspectiva interseccional" (Tello de la Torre y Vargas Villamizar, 2020, p. 2). Por su parte, la investigación de Louisa Acciari sobre trabajadoras domésticas, 6,4 millones en Brasil en 2016, muestra que el 93 % eran mujeres y el 61 % eran negras. Ella ve la

interseccionalidad como "los efectos del patriarcado, el racismo y el capitalismo (que) se superponen y acumulan: es una opresión específica y no una suma de opresiones" (Acciari, 2016, p. 128).

Estos ejemplos de investigación utilizando el concepto de interseccionalidad muestran cómo penetró en los estudios sobre género y trabajo en América Latina en el siglo XXI y cómo enriqueció los análisis en términos de género, más allá de una dimensión única o determinante, afirmando su superposición e imbricación con la raza y la clase social.

Estudios decoloniales y poscoloniales: género, raza y nación

Otra innovación epistemológica que afectó los estudios sobre género y trabajo en el siglo XXI en América Latina fue la perspectiva decolonial o poscolonial, términos que utilizamos para designar esta innovación, aunque existe controversia sobre el uso del término "poscolonial" (Falquet y Flores Espinola, 2019, p. 9; Destremau y Vershuur, 2012, p. 8).[3]

Según María Lugones (2010), el "feminismo decolonial" debe superar la "colonialidad de género" y la "opresión de género racializada y capitalista" (Lugones, 2010, p. 105; véase también Lugones, 2019). La "colonialidad del poder" señalada precisamente por Aníbal Quijano debe ser criticada desde un punto de vista feminista en la medida en que considera las diferencias de género como efectos de la biología (Quijano, 2007, p. 114) y no como construcciones sociales.

En América Latina "la perspectiva decolonial (más que poscolonial) representa una alternativa para pensar desde la especificidad histórica y política de las propias sociedades (...)" (Destremau y Vershuur, 2012, p. 9). La perspectiva decolonial "se basa en los propios procesos y prácticas de los movimientos feministas del Sur" (p. 13). Siendo una perspectiva feminista, asocia descolonización y despatriarcalización en su análisis y en su acción (p. 10). Como dice Ochy

[3] La crítica esencial consiste en que el término "poscolonial" esconde "formas actuales de dominación" (Destremau y Vershuur 2012, p. 8).

Curiel, "Vemos las primeras experiencias decoloniales en el feminismo por parte de feministas racializadas, lesbianas, mujeres del 'Tercer Mundo'" (Curiel, en Falquet et Flores Espinola, 2019, p. 26; cf. también Curiel, 2010). Aquí hay que recordar la diversidad de corrientes feministas y por tanto de perspectivas decoloniales.

En la introducción al dossier sobre *Epistemologías feministas decoloniales* (2019, pp. 6-45), Falquet y Flores Espinola muestran el surgimiento de los estudios decoloniales en Argentina y la consecuente elaboración de la perspectiva decolonial en otros países latinoamericanos: México, Guatemala, Colombia, República Dominicana, Bolivia y Brasil, siendo la nación una de las dimensiones a retomar en una perspectiva decolonial.

Estas epistemologías no podían dejar de influir en la investigación sobre género y trabajo. Carmen Gregorio Gil y Ana Alcázar Campos muestran cómo aparece la decolonialidad en la relación entrevistado-entrevistador en su trabajo de campo en República Dominicana y Cuba, respectivamente. No podían imaginar "cómo la construcción de 'nosotras' a partir del 'otro' está marcada por las diferencias de raza, sexualidad, género e historia colonial" (Gregorio Gil y Alcázar Campos, 2014, p. 3). El momento del trabajo de campo es la ocasión de sentir, como españoles, la perspectiva decolonial en la propia piel como blancos y socialmente privilegiados. Y la necesidad de "evitar reproducir relaciones de poder decoloniales" (p. 11).

Mariana Smaldone (2017) utiliza la noción de decolonialidad para pensar el trabajo doméstico de las mujeres latinoamericanas desde la perspectiva de autoras como la boliviana Silvia Rivera Cusicanqui (2010). Smaldone retoma la idea de Rivera Cusicanqui de la "naturalización" de las ocupaciones domésticas como necesariamente femeninas y la necesidad de "desarticular aquellos discursos no solo patriarcales y eurocéntricos sino generalmente hegemónicos, desde una perspectiva decolonial" (Rivera Cusicanqui, 2010 en Smaldone, 2017, p. 80).

Para Smaldone y, creemos, para la perspectiva decolonial, la "posibilidad de comprender estas desigualdades y opresiones" radica en

la idea de "la intersección de género/clase/ sexualidad/etnia-raza, es decir, en el uso conjunto de las innovaciones epistemológicas de los estudios decoloniales, para los que la nación es una dimensión esencial y desde una perspectiva interseccional.

Nuevas realidades, nuevos temas

Género, trabajo y masculinidades

A partir de una creciente literatura internacional sobre masculinidades (Brod, 1987; Hearn, 1992; Connell, 1995), en América Latina se comenzaron a desarrollar a finales de siglo XX múltiples estudios sobre el papel de las identidades de los hombres en las relaciones de género en distintos campos como las familias, la sexualidad, las organizaciones, la política, el deporte (Gutmann, 1996; Viveros Vigoya, 1997; Escobar Latapi, 1998; Olavarría, Benavente y Mellado, 1998; Archetti, 1999). Dentro de estos campos, el trabajo ocupó un lugar central, por un lado en la conformación de las identidades masculinas y por otro, en el entendimiento de los espacios de trabajo como entornos generizados, que llevó a considerar el lugar de las masculinidades en el campo de los estudios de género y trabajo (French, 2000; Pineda, 2000).

La literatura latinoamericana sobre masculinidades ha desarrollado una crítica desde una orientación profeminista, anti-sexista y anti-homofóbica que ha sido una fuente de análisis crítico y reflexión sobre los hombres y las masculinidades en la región. Estos estudios consideran a los hombres y las masculinidades como objeto específico de la teoría y proporcionan el marco necesario para abordar desde el género a los hombres y el trabajo. La masculinidad, como concepto teórico, básicamente relaciona y analiza a los hombres, el género y el poder (Pineda, 2003; Fuller, 2012; Viveros Vigoya, 2013 y 2018).

El papel del trabajo en la conformación de las identidades masculinas y en los ejercicios de poder han sido objeto de estudio en

diferentes direcciones. William French (2000), desde la historia, explora la conformación de clase obrera a principios del siglo XX en el distrito de Hidalgo, en una zona minera al sur de Chihuahua, México. En un contexto de alta violencia, a partir de las concepciones de honor, virilidad y familia que expresan las identidades y prácticas de los hombres trabajadores de las minas, se estructuran las luchas políticas y de clase frente a la industria minera. La conformación de una masculinidad de clase, centrada en el hombre proveedor, las responsabilidades familiares y la respetabilidad, eran modelos que se infundían para disciplinar a los trabajadores frente a las autoridades y las empresas.

En esta misma línea, Óscar Misael Hernández-Hernández (2016), con base en una serie de trabajos previos, analiza la construcción de las masculinidades asociadas al trabajo remunerado en el norte de México y señala que "trabajar o chambear legitima a los hombres como proveedores, aunque, por otro lado, no hacerlo también los cuestiona como tales" (p. 184). Este autor reseña la relación entre las crisis laborales y las crisis masculinas y precisa que "el trabajo es una actividad cultural que redefine las identidades de los hombres desde el inicio laboral, y las refuerza conforme sean mayores el esfuerzo físico y el ingreso" (p. 186). Por su parte, Juan Miguel Sarricolea Torres (2017), a partir del estudios de las trayectorias laborales y familiares de trabajadores con experiencia migratoria en Zacatecas, norte de México, resalta la construcción física y simbólica de los cuerpos como expresión de sus identidades laborales y de género. La migración posibilitó que estos hombres se forjaran un cuerpo trabajador a través de la fusión de los mandatos de la masculinidad a partir de la interacción con otros hombres para ser demostrados y validados.

En otra dirección, a partir del estudio con trabajadores propietarios de microempresas familiares en Bogotá, Javier Pineda (2011) analiza las identidades de género que se definen en las relaciones con sus esposas o compañeras heterosexuales en los negocios familiares, pero especialmente en un proceso de acción colectiva con sus pares en la asociación gremial. La emergencia de una identidad

que soporta la acción colectiva en la asociación se configura a partir de sus trayectorias como trabajadores y sus condiciones e intereses como pequeños propietarios.

En los estudios de género, masculinidades y trabajo, se destacan también en Argentina los estudios de María José Magliano (2016 y 2021). En el primero, indaga sobre la articulación entre las masculinidades y el mundo del trabajo con migrantes peruanos, en contextos de exclusión social. Especial atención reciben las estrategias que despliegan los varones que se ocupan en actividades muy feminizadas, como la costura. Estas estrategias se han observado también en hombres que se ocupan en otro tipo de actividades o profesiones muy feminizadas, como la enfermería (Hernández Rodríguez, 2011). En el segundo texto de Magliano (2021) se analizan las trayectorias laborales de varones en el empleo de limpieza no doméstica en Córdoba, Argentina. La participación de los hombres en labores de cuidado directo e indirecto es un tópico de nuevo interés en los estudios recientes sobre género y trabajo de cuidado.

Por su parte, Hernán Palermo (2016) analiza el trabajador de la industria del petróleo en la Patagonia argentina, a partir de la disciplina fabril impuesta por el proceso productivo y el confinamiento de la mujer en el trabajo de cuidado no remunerado en lo doméstico. En un trabajo comparativo con México (Palermo y Salazar, 2016), estos autores realizan un interesante estudio que muestra cómo se ponen en juego relaciones de poder, a partir de atributos de las masculinidades como la camaradería, la complicidad y la lealtad entre hombres. Analizando las contradicciones con la organización del trabajo y el discurso empresarial, señalan que "si bien los trabajadores llegan a internalizar y a reproducir cierto discurso 'no machista', su adscripción a 'un nuevo modo de ser hombre' no necesariamente pasa por una reflexión acerca de las demandas de igualdad y equidad de género [con las mujeres]" (p. 72).

Finalmente, en el campo de las emociones y significados del trabajo, Juan Carlos Ramírez Rodríguez (2020), con base en previos estudios sobre masculinidades en México, hace una contribución

reciente en los estudios del trabajo y las masculinidades, a partir del análisis las emociones y los mandatos de la masculinidad que surgen de las trayectorias laborales y familiares de hombres en Guadalajara.

Equidad laboral y de género en empresas: el feminismo corporativo

Uno de los campos de reciente literatura en América Latina en los estudios de género y trabajo es el que proviene de la crítica de género a los estudios organizacionales y de las empresas. A finales del siglo XX aparece una nueva literatura anglosajona de feminismo institucionalista que critica los esfuerzos de las organizaciones internacionales por transformar las relaciones de género desiguales en el trabajo, tanto en sus propias organizaciones como en el trabajo que realizan (Acker, 1990 y 2012; Rao y Kelleher, 2003). Según estas autoras, este fracaso se debe principalmente a que se ha ignorado el rol de las instituciones formales e informales en el orden social que mantiene a las mujeres en una posición desigual de poder. Las relaciones de poder siguen siendo un lugar común en muchas organizaciones, por lo cual, el cambio institucional es parte fundamental de los intereses académicos y prácticos para la reducción de las desigualdades de género en los espacios laborales (Waylen, 2014).

A nivel mundial las Naciones Unidas promovieron, con base en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y más tarde con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU, con los cuales comprometían a las grandes corporaciones empresariales a respetar derechos del trabajo (principios 3 a 6), ya consignados en convenciones de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros principios. La promoción del Pacto Global con las empresas busca la adopción de políticas y procedimientos organizacionales con enfoque de género, y ha llevado a desarrollar una serie de programas de certificación empresarial y la elaboración de manuales de procedimiento para la igualdad de género en las empresas (ONU, 2010), como el desarrollo de indicadores de equidad (Gue-

rra, 2020). Estas acciones han sido fuertemente apalancadas por lo que se ha denominado feminismo corporativo, un "feminismo" que se ha catalogado como neoliberal y ha generado un creciente debate (Prügl, 2017).

Unos primeros estudios se han realizado bajo los enfoques de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Arredondo Trapero, Velázquez Sánchez y de la Garza García (2013) estudian empresas de la región del noreste de México para analizar si mujeres en puestos directivos tienen mayor disposición a apoyar las políticas de diversidad y flexibilidad laboral. Sus resultados afirman esta hipótesis como práctica interna de RSE. Por su parte, para Colombia, Duque, Ortiz y Vargas (2013) realizaron un estudio con organizaciones adheridas al Pacto Global en materia de equidad de género y muestran los vacíos que tienen para conocer las actitudes y prácticas frente a estereotipos y prejuicios que promuevan la discriminación y acentúen la desigualdad. Desde el mismo enfoque, para Ecuador se encuentra el estudio de Viteri, Peñaherrera y Vinueza (2017) con grandes empresas turísticas de ese país.

Desde otros enfoques, Díaz y Echevarría (2016) y Gonçalves y Vianna (2018) identifican obstáculos para la equidad de género en las empresas. Entre ellos están, primero, concepciones como que las acciones afirmativas son injustas para los hombres o la idea de que la igualdad ya ha sido lograda; y, segundo, la verificación de que las mujeres no son de por sí proclives a liderar estos procesos y la persistencia de la división sexual del trabajo en distintos espacios.

Recientemente, Pineda et al. (2021), realizaron un estudio con 25 grandes empresas en distintas actividades económicas que participaban en programas de certificación dentro del Pacto Global, con el fin de documentar prácticas de equidad y diversidad, tanto a nivel interno como externo. Si bien las prácticas son muy ricas y diferenciadas, se encuentra que los grandes retos están en los sesgos inconscientes, la participación y democratización de estructuras fuertemente jerárquicas. Por su parte, un grupo de autoras ha realizado una revisión de literatura sobre el tema para tres países de la región, Argentina,

Chile y Colombia (Orcasita *et al.*, 2022). Señalan que los programas y las iniciativas de igualdad de género en los lugares de trabajo son un avance inicial para transformar las estructuras patriarcales de las empresas. Estos programas deben trabajar en tres niveles: la cultura, las prácticas organizacionales y los comportamientos individuales. Además, requieren múltiples acciones y procesos democráticos y participativos.

El giro conceptual del cuidado

El concepto de cuidado: aportes latinoamericanos

Los estudios sobre género y trabajo en América Latina se impulsaron con el giro conceptual del cuidado (Pineda, 2019, p. 116). Este giro conceptual se benefició, según el autor, de análisis sociológicos y antropológicos sobre la división sexual del trabajo doméstico y profesional; análisis de la economía del cuidado, basado en la economía feminista anglosajona y, finalmente, los análisis sobre el cuidado provenientes de la filosofía moral y la psicología de Carol Gilligan (1982). Según Gilligan, la ética del cuidado se fundamenta en la experiencia única e irreductible, en los sentimientos, lo concreto, lo relacional. La teoría del cuidado como relación orienta esta perspectiva de investigación.

Las investigaciones sobre el trabajo de cuidado, realizado mayoritariamente por mujeres, se multiplicaron en América Latina en el siglo XXI; son escasas las investigaciones en el siglo XX, al menos con ese nombre, pues el cuidado se englobaba en el trabajo doméstico realizado por las mujeres en el ámbito reproductivo. El cuidado remunerado por fuera de lo doméstico aún no era objeto de atención en la investigación en ciencias sociales en América Latina.

El cuidado como práctica es algo inmemorial, pero el desarrollo de las investigaciones sobre este tema es bastante reciente. Desde la década de 1980 se desarrollan teorías sobre el "cuidado" en el mundo anglosajón (Gilligan, 1982; Moller Okin, 1989; Tronto, 1993) y desde

mediados de la década de 2000 en Francia (Paperman y Laugier, 2005; Molinier, Laugier y Paperman, 2009), pero las investigaciones sobre cuidados en Brasil, América Latina y Centroamérica datan de un período aún más reciente.

Hoy se están realizando investigaciones en varios países, como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Nicaragua, Uruguay, etc. Podemos situar el inicio de este interés por el cuidado en el documento base de la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (CEPAL, 2010), que contiene un capítulo sobre "La economía del cuidado" y presenta la definición de cuidado de Joan Tronto (1993). Enfatiza más los aspectos políticos del "cuidado", define el trabajo de cuidar como actividad y subraya la distribución desigual del "cuidado" y la desvalorización de que es objeto. La moral y la política son tratadas en conjunto. Carol Gilligan desarrolló más el aspecto ético del "cuidado" y Joan Tronto las cuestiones políticas involucradas en el "cuidado".

El cuidado es difícil de traducir porque es polisémico. Cuidado, atención, preocupación por los demás, estar atento a sus necesidades, responsabilidad, todos estos diferentes significados están presentes en la definición de cuidado. El cuidado es "producción de vida" (Hirata y Zarifian, 2020). El trabajo de cuidados atañe a toda la sociedad, pero es realizado mayoritariamente por mujeres, y el análisis de la división sexual del trabajo realizado tanto en el seno de la familia como en las instituciones es fundamental para comprender qué es el cuidado. La relación entre el cuidado remunerado y no remunerado también debe entenderse porque el límite entre los dos es a veces tenue.

El trabajo de cuidados es una actividad profesional en plena expansión en la economía de servicios a escala internacional. Esto se debe tanto al envejecimiento de la población en diferentes países del mundo como al ingreso masivo de mujeres al mercado laboral, quienes ya no tienen la posibilidad de cuidar a ancianos, niños, personas en condición de discapacidad y enfermos en el hogar.

Una especificidad del trabajo de cuidado en América Latina es que, en muchos países, como Argentina, Brasil, Chile, Colombia o México, es realizado por trabajadoras del hogar que, además de cuidar la casa, también cuidan a los niños y niñas, los ancianos de la casa, lo que no ocurre en los países capitalistas avanzados donde la figura del trabajador doméstico está menos presente. Estudiar el trabajo de cuidados es también estudiar el trabajo de las trabajadoras del hogar en los países latinoamericanos.

Otra especificidad del trabajo de cuidado y de la investigación sobre el trabajo de cuidado en América Latina es el uso analítico de la noción de "organización social del cuidado" (OSC) (Arriagada Acuña, 2020; Faur y Pereyra, 2021). Arriagada Acuña define "organización social del cuidado" de la siguiente manera: "La organización social del cuidado se refiere a la forma de distribuir, comprender y gestionar la necesidad del cuidado, que está en la base del funcionamiento del sistema económico y de la política social" (2020, p. 128). Esta noción parece ser más heurística en el contexto latinoamericano que la de "regímenes de cuidado" o "regímenes de bienestar", utilizada en los países del Norte porque, en el contexto latinoamericano, ni las regulaciones laborales, ni las transferencias de ingresos, ni los servicios se convirtieron en universales (Guimaraes e Hirata, 2021, p. 13). Las políticas sociales tienen un carácter diferente al establecido en las experiencias europeas, siendo menos monolíticas (alrededor de regímenes) y más fragmentarias, frágiles y reversibles.

El peso del mercado, el Estado, la familia y la comunidad es bastante diferente al peso respectivo de estas dimensiones en el "diamante del cuidado" (Razavi, 2007) tal como aparece en los países capitalistas avanzados. La aparición de las "madres comunitarias" (Borgeaud-Garciandía, 2020, p. 49; Pineda, 2021, p. 146 y ss.) enriquece, en el contexto latinoamericano, el concepto de cuidado. De manera más amplia, se puede decir que las marcadas desigualdades sociales en América Latina y el peso de la informalidad muestran la necesidad de sostener el cuidado con ayuda comunitaria y diversas formas alternativas.

La lucha por los derechos en caso de quiebra o no compromiso por parte del Estado también se vuelve vital en el sector del cuidado, como lo indican las luchas existentes en América Latina en torno al trabajo de cuidado no reconocido. De ahí la necesidad de analizar los derechos sociales y la legislación laboral "desde la perspectiva del acceso a la justicia" (Pautassi y Zibecchi, 2013, p. 10). Aquí no podemos dejar de mencionar al SNIC (Sistema Nacional Integrado de Atención) de Uruguay (Batthyany y Genta, 2020) que inspiró debates y sirvió de ejemplo a muchos países latinoamericanos, tanto por su actuación sistemática en todos los campos de la atención como por las relaciones entre investigadores, movimientos sociales y hacedores de políticas públicas.

Finalmente, el giro conceptual de los cuidados permite pensar las diferentes formas en que el trabajo de las mujeres en América Latina es atravesado por la dimensión de género y la importancia de considerar la interseccionalidad de las relaciones de poder de género, raza y clase social en la comprensión del trabajo doméstico y de cuidados de las mujeres latinoamericanas.

Cuidado y migración: cadenas de cuidado

El desarrollo del trabajo de cuidados en la actualidad está íntimamente ligado al movimiento migratorio internacional. No es posible estudiar el trabajo de cuidados hoy sin interesarse por el desarrollo de la migración femenina. Ahora hay una nueva división internacional del trabajo, una división internacional del trabajo en los servicios que presenta en la literatura distintas acepciones (la "cadena global de afecto y asistencia", Carrasco, 2001; "cadenas globales de cuidado", Ehrenreich y Hochschild, 2003; "cadenas globales de cuidado", Cerrutti, Maguid y Binstock, 2013).

Los datos disponibles sobre migración internacional muestran un aumento significativo de la migración femenina en comparación con la migración masculina. En Francia, por ejemplo, según la *Enquête Emploi* del INSEE (INSEE, 2006, p. 248-249), las mujeres

inmigrantes llegaron a ser, en números absolutos, más numerosas que los hombres inmigrantes, cuando hasta 1999 estos últimos eran mayoría. Se puede observar la tendencia en las principales regiones del mundo. La proporción de mujeres en la población migrante de Europa, América del Norte, Japón, Australia y Nueva Zelanda supera el 50 %, según datos de las Naciones Unidas de 2006 presentados por Morokvasic (2008). Según Withol de Wenden (2009), 100 millones de mujeres abandonan cada año su país de origen, es decir, la mitad de los migrantes en el mundo. Según esta autora, entre 1990 y 1999 migraron más mujeres que hombres, menos de origen rural y cada vez más graduadas, migrando solas o con otros migrantes.

Según Morokvasic, una de las especialistas europeas en migración femenina y pionera en estudios sobre género y migración, se trata de un movimiento de larga data: según ella, ya en 1960 las mujeres representaban el 46,6 % de los migrantes en el mundo, y han superado 50 % hoy. Sin embargo, esta feminización, que es reciente en algunos países europeos como Italia o España, se observa sobre todo en los países desarrollados, ya que en los países menos desarrollados los datos estadísticos se han mantenido constantes en un 45 % desde 1960 hasta la actualidad (Morokvasic, 2008). Este aumento significativo del número de mujeres migrantes se puede explicar, al menos en parte, por la expansión de los puestos de trabajo en el sector de servicios, en particular los relacionados con el cuidado, muchas veces en una situación precaria, ya que rara vez son empleadas con contratos que garanticen los derechos sociales. Aquí vemos cómo un análisis que integra las relaciones de género, las relaciones de clase y las relaciones de servicio puede facilitar la comprensión de la situación de estas mujeres, para quienes las relaciones de servicio pueden transformarse, en determinadas circunstancias, en relaciones de servidumbre.

En América Latina, según Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo (2020, p. 58) "se han conformado varios corredores migratorios de atención" (la presentación de los corredores migratorios en los países del Sur la hace Valenzuela en detalle; cap. VIII, p. 57 y ss.).

> Los principales países de destino de las mujeres migrantes ocupadas en trabajos de cuidado son la Argentina, Chile y Costa Rica. Pero también son relevantes los corredores migratorios de Guatemala hacia la frontera Sur de México y desde Haití hacia la República Dominicana. Crecientemente Panamá está siendo lugar de destino de trabajadoras domésticas remuneradas migrantes provenientes de otros países de Centroamérica, y en Brasil están ingresando al trabajo doméstico remunerado mujeres migrantes provenientes de diversos países de la región y fuera de la región (Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020, p. 58).

La especificidad del trabajo de cuidado y servicio doméstico es que no puede ser deslocalizado, como la producción industrial de las empresas multinacionales. El cuidado requiere la migración de trabajadoras (cuidadoras domiciliarias, niñeras y empleadas domésticas) desde Asia, África, América Latina, las Antillas, Europa del Este, hacia Estados Unidos, Europa Occidental y el Japón.

Según datos de la OIT, entre los 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo, 8,5 millones eran mujeres migrantes internacionales en 2013 (OIT, 2015). El aporte de los investigadores latinoamericanos al estudio de las migraciones de cuidado es haber mostrado la importancia de las migraciones sur-sur (Todaro y Arriagada Acuña, 2011; Dutra, 2013; Leiva y Ross, 2016; Borgeaud-Garciandía, 2017; Valenzuela, Scuro y Vaca-Trigo, 2020; Martins Ribeiro, 2021), que no han constituido un objeto de investigación importante en los países del Norte. La importancia de estos análisis de los flujos sur-sur no consiste sólo en mostrar la heterogeneidad de las migraciones internacionales, sino también en cuestionar los paradigmas propuestos por investigadores como Arlie Hochschild, según los cuales habría una transferencia del afecto materno a niños y niñas que cuidan a cambio de una remuneración. Sin embargo, en las migraciones sur-sur, las madres no siempre son separadas de sus hijos, a veces las madres vienen con sus hijos al país de acogida (Magliano, Perissi-

notti y Zenklusen, 2013), o los traen paulatinamente. Asistimos a diferentes tipos de configuraciones familiares en la migración, como reagrupaciones entre hijos y madres en diferentes momentos del tiempo (Borgeaud-Garciandía, 2017).

Además, es importante señalar que estas migraciones internacionales sur-sur se combinan con migraciones internas por trabajo de cuidado, por ejemplo, en Brasil (Hirata, 2021, pp. 64-65) y Argentina (Magliano, 2018, p.34) o por desplazamiento forzado interno, como el caso de Colombia en el marco de conflicto armado (Meertens, 1999; Esguerra, Sepúlveda y Fleischer, 2018; Escobar Cuero, 2022). Igualmente, es necesario considerar el género entrelazado con otras instituciones y estructuras, como el mercado, el Estado y la familia (Centeno, 2006), en el análisis de las migraciones de cuidado.

También es importante ver que en las migraciones internacionales sur-sur aparecen nuevas formas, como las "migraciones circulares" de Bolivia a Chile, por ejemplo (Leiva y Ross, 2016), que traen consigo condiciones de trabajo degradadas y precarias, ya que se realizan trabajos de cuidado en la informalidad. Cabe mencionar entre estas migraciones sur-sur la salida de trabajadoras domésticas filipinas hacia Brasil, aunque numéricamente no sea significativa, pues son solicitadas por empleadores que quieren cuidar a sus hijos y al mismo tiempo aprender el idioma inglés, aunque no pagan por esta formación (Martins Ribeiro, 2021).

Las migraciones sur-sur también son diferentes según el país de origen: las mujeres bolivianas y peruanas no tienen la misma trayectoria profesional, aunque llegan al mismo destino, la ciudad de Córdoba y para ejercer el mismo oficio, el trabajo doméstico remunerado (Magliano, Perissinotti y Zenklusen, 2013). La migración familiar, en el caso boliviano y la migración de mujeres solteras, en el caso peruano, configuran sus trayectorias de manera contrastada. Alfonso Mejía Modesto y María Elena Figueroa Díaz muestran cómo un grupo de mujeres logró "frenar la migración" (Mejía Modesto y Figueroa Díaz, 2013, p. 174) al asumir la dirección de una empresa de productos orgánicos en una zona rural. Todos estos ejemplos de

investigación muestran la importancia de la migración o la no migración en la vida de las mujeres que cuidan a sus familiares.

Conclusiones

Las contribuciones desde perspectivas feministas a la literatura académica latinoamericana y del Caribe ha ocupado prácticamente todos los espacios y debates de los estudios sobre el trabajo en la región, a partir de la centralidad del concepto de género. En este capítulo se han recogido las contribuciones de autoras y autores que resultaron significativas, sin ser exhaustivos, para los ítems seleccionados y cubiertos. Varios ítems relevantes para los estudios de trabajo y género han quedado por fuera, dado que desbordaban la extensión de este capítulo.

Así, quedan temas de la primera parte, como trayectorias ocupacionales y segregación laboral, mercados de trabajo y desigualdades, trabajo, género y ruralidades y las importantes contribuciones de los estudios sobre el trabajo de servicio doméstico. De la segunda parte, faltaron las nuevas formas de trabajo relacionadas con los *call centers*, el trabajo virtual y a domicilio y el trabajo mediante plataformas digitales, el trabajo y diversidades sexuales, la economía de servicios y las nuevas identidades, y, en los temas de cuidado, los circuitos y los campos de cuidado, las mediciones y las encuestas de uso del tiempo, las subjetividades y el trabajo emocional. Debe señalarse igualmente que mucha de la producción de conocimiento en los temas de género y trabajo en la región se ha dado desde los organismos internacionales, especialmente, la Organización Internacional del Trabajo -OIT desde sus oficinas regionales, y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL, fuentes que poco se han referenciado en este texto y que han tenido una gran influencia en la literatura.

Si bien este capítulo no fue exhaustivo en la recopilación de toda la literatura latinoamericana sobre género y trabajo, los ítems inclui-

dos mostraron el carácter interdisciplinario de los estudios y los elementos transdisciplinarios de algunas aproximaciones. El siglo XXI se abre a importantes aplicaciones y desarrollos conceptuales en los estudios de género y trabajo, apoyados por un legado de la segunda y tercera ola feminista durante las últimas décadas del siglo anterior. Entre los aspectos más significativos están las nuevas aproximaciones epistemológicas a partir tanto del concepto de interseccionalidad como de las visiones decoloniales. Muchas investigadoras en los últimos años han utilizado esta perspectiva para estudiar género y trabajo, por eso lo incluimos aquí como una innovación epistemológica. El ascenso del movimiento de mujeres en la última década en la región, con alta participación de universidades, brinda un contexto que llevará a una gran producción académica que enriquecerá sin duda los estudios de género y trabajo.

Bibliografía

Acciari, Louisa (2016). "Foi difícil, mas sempre falo que nós somos guerreiras" - O movimento das trabalhadoras domésticas entre a marginalidade e o empoderamento. *Mosaico*, *7* (11), pp. 125-147. https://doi.org/10.12660/rm.v7n11.2016.64780

Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, *4*(2), pp. 139-158. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/089124390004002002

Acker, Joan (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, *31*(3), pp. 214-224. DOI: 10.1108/02610151211209072

Arancibia, Luciano (2019). "Codo a codo, nunca a los codazos": las mujeres dirigentes en el sindicato de municipales de Bariloche, Argentina (1983-2011). *La Aljaba*, 23, pp. 13-32. https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/3883

Archetti, Eduardo (1999). *Masculinities: Football, Polo and the Tango in Argentina*, Oxford: Berg.

Arredondo Trapero, Florina G.; Velázquez Sánchez, Luz M. y de la Garza García, Jorge (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales, 29* (127), pp. 161–166. https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.004

Arriagada Acuña, Irma (2020). La injusta organización social de los cuidados em Chile. En Guimaraes, Nadya e Hirata, Helena (comps.). *El cuidado en America Latina*, Buenos Aires: Fundacion Medifé Edita.

Aspiazu, Eliana L. (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina. *Realidad Económica* (284), pp. 10-36.

Aspiazu, Eliana L. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos, 27*(53). https://doi.org/10.18504/pl2753-008-2019

Baca, Norma (2005). Ciudad, relaciones de género y trabajo extradoméstico. *Gaceta Laboral, 11*(3), pp. 316–332. https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3679

Bairros, Luiza (1995). Nossos feminismos revisitados. *Revista de Estudos Feministas* 3 (2), pp. 458-463. https://doi.org/10.1590/%25x

Balibar, Étienne (2021). Reproductions. Une généalogie. *Actuel Marx* (70), pp. 12-29.

Barbieri, M. Teresita de (2005 [1978]). Nota para el estudio del trabajo de las mujeres: El problema del trabajo doméstico. En Rodriguez, Dinah y Cooper, Jennifer (comps.), *Más allá del debate sobre el trabajo doméstico* (pp. 109-120). Mexico: UNAM.

Barbieri, M. Teresita y Oliveira, Orlandina de (1987). Reproduccion de la fuerza de trabajo em América Latina: algunas hipótesis. En Schteingart, M. (Ed.). *Las ciudades latino-americanas em la crisis: Problemas y desafíos* (pp. 9-29). México: Trillas.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès et al.(1984). *Le sexe du travail: structures familiales et système productif*, Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.

Batthyany, Karina (coord.) (2021). *Miradas latinoamericanas a los cuidados*. Buenos Aires/México: Clacso/ Siglo Veintiuno editores. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=2293

Batthyany, Karina y Genta, Natalia (2020). Uruguay: avances y desafíos en la investigación y las políticas públicas del cuidado. En Guimaraes, Nadya e Hirata, Helena (comps.). *El cuidado en America Latina* (pp. 221- 257). Buenos Aires: Fundacion Medifé Edita.

Bilac, Elisabeth Doria (1983). Familia e trabalho feminino. A ideología e as praticas familiares de um grupo de "trabalhadores manuais" de uma cidade do interior paulista. [Tese de doutorado], Universidade de Sao Paulo, FFLCH.

Blanco, Mercedes (2002). Trabajo y fama: entrelazamiento de trayectorias vitales. *Estudios demográficos y urbanos, 17* (3), pp. 447-483. https://doi.org/10.24201/edu.v17i3.1147

Bonaccorsi, Nélida y Carrario, Marta (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, 16, pp. 125-140.

Boni, Valdete (2004). Poder e igualdade: as relações de gênero entre sindicalistas rurais de Chapecó, Santa Catarina. *Estudos Feministas*, *12*(1), pp. 289-302. https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000100015/8699

Borgeaud-Garciandía, Natacha (2017). *Puertas adentro. Trabajo de cuidado domiciliario a adultos mayores y migración em la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: Teseo.

Borgeaud-Garciandía, Natacha (2020). Entre desarrollo y fragmentaciones: Estudios y panorama del cuidado remunerado en Argentina. En Guimaraes, Nadya e Hirata, Hirata (comps.). *El cuidado en América Latina* (pp. 28- 73). Buenos Aires: Fundacion Medifé Edita.

Borgeaud-Garciandía, Natacha e Hirata, Helena (2024). Travail domestique. En Sa Vilas Boas, M. H. et al. (coord). *Dictionnaire politique de l'Amérique Latine*, París: IHEAL.

Borgeaud-Garciandía, Natacha y Lautier, Bruno (2014). La personalización de la relación de dominación laboral: las obreras de las maquilas y las empleadas domésticas en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología,* 76(1), pp. 89-113. https://www.jstor.org/stable/43495695

Borgeaud-Garciandía, Natacha; Araújo *Guimarães*, Nadya e Hirata, Helena (2020). *Care*, inégalités et politiques aux Suds, dossier in *Revue Internationale des Etudes du Développement*, *242* (2).

Borro, Danila Lorena (2019). Género, clase y trabajo doméstico: un aporte sobre los desafíos teóricos y metodológicos en torno a la

interseccionalidad [Ponencia]. *XIII Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Brod, Harry (ed.) (1987). *The Making of Masculinities. The New Men's Studies*. London and Boston: Alien &Unwin.

Cambiasso, Mariela y Chaves, María (2017). Paro por acoso sexual en una empresa multinacional norteamericana. Aportes para el estudio de la relación entre sindicalismo de base y género en la Argentina actual. *Pilquen*, *20* (2), pp. 56-67. https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/1653

Cappellin, Paola (1994). Viver o sindicalismo no feminino. *Estudos Feministas*, 1, pp. 271-290. https://doi.org/10.1590/%25x

Carrario, Marta y Freire, Jorgelina (2010). La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: de la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009). *La Aljaba Segunda época*, 14, pp. 103-120. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042010000100006&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Carrasco, Cristina (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? *Mientras Tanto* (82).

Carstensen, Lisa (2012). La maquila clandestina: el trabajo a domicilio informal en la Industria Textil y del Vestido en Puebla, México. *Bajo El Volcán*, *11*(18), pp. 193–221. http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/bevol/article/view/1376

Centeno, Rebeca (2006). El orden social de género y las migraciones laborales: una relación necesaria. *Encuentro* (73), pp. 87-96. https://revistasnicaragua.cnu.edu.ni/index.php/encuentro/article/view/3399

CEPAL (2010). *¿Qué Estado para qué igualdad?* Documento de base para a XI Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe. Brasília. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/2c539f38-67b4-43cb-8f1e-bc5c06233bf8/content

Cerrutti, Marcela; Maguid, Alicia y Binstock, Georgina (2013). Familia, migración y cadenas globales de cuidado. En Pautassi, Laura y Zibecchi, C. (coord.). *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: Biblos.

Combahee River Collective (2008). The Combahee River Collective Statement (1978). En Smith, B. (org.). *Home Girls: A Black Feminist Anthology* (pp. 264-274). New Jersey, Rutgers University Press.

Connell, Raewynn W. (1995). *Masculinities*. Cambridge: Polity.

Costa, Joaze B. (2007). Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos. *Sociedade e Estado*, *22*(1), pp. 197-206.

Crenshaw, Kimberlé W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex; a black feminist critique of discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum 1989*, pp. 139-167. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

Crenshaw, Kimberlé W. (1994. Mapping the margins: intersectionality, identity politics and violence against women of color. En Fineman, Martha Albertson y Mykitiuk, Roxanne (orgs.). *The public nature of private violence* (pp. 93-118). New York, Routledge.

Crenshaw, Kimberlé W. (2010). Beyond Entrenchment: Race, Gender and the New Frontiers of (Un)equal Protection. En Tsujimura, M. (org.). *International Perspectives on Gender Equality & Social Diversity*. Sendai, Tohoku University Press.

Curiel, Ochy (2010). Hacia la construcción de un feminismo descolonizado. En Espinosa Minoso, Y. (ed.). *Aproximaciones críticas a las prácticas teóricas políticas del feminismo latinoamericano, tomo 1* (pp. 69-76). Buenos Aires: La Frontera.

Davis, Angela (1981). *Women, Race and Class*. New York: Vintage Books.

De la Garza, Enrique (Coord.) (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo,* México: El Colegio de México, FLACSO, UAM, FCE.

De La O, María Eugenia (coord.) (2013). *Género y trabajo en las maquiladoras de México. Nuevos actores en nuevos contextos.* México: CIESAS.

Delgado Huertas, Giancarlo y Pérez Luna, Yshar Mauricio (2020). Apuntes para la inclusión de un enfoque de género en las negociaciones colectivas de la agroindustria de la Palma de aceite en Colombia. *Cultura y trabajo* (96), pp. 46-67.

Delgado, Didice G. (2007). Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central única de los Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad* (211), pp. 160-176. https://nuso.org/articulo/experiencias-y-desafios-de-la-central-unica-de-los-trabajadores-de-brasil/

Delphy, Christine (1978). Travail ménager ou travail domestique?. En Michel, Andrée (dir). *Les femmes dans la société marchande*, Paris: Puf.

Destremau, Blandine y Verschuur, Christine (coord.) (2012). Féminismes décoloniaux, genre et développement. *Revue Tiers Monde* (209).

Díaz, Ileana y Echevarría, Dayma (2016). Gestión empresarial y género: oportunidades y retos para Cuba. *Economía y Desarrollo*, 157(2), pp.

39-49. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842016000200003

Duque, Yenni V.; Ortiz, María Carolina y Vargas, Diana F. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Tendencias & Retos*, *18*(1), pp. 111-126. https://ciencia.lasalle.edu.co/te/vol18/iss1/8/

Dutra, Délia (2013). *Migração internacional e trabalho doméstico. Mulheres peruanas em Brasilia*. São Paulo: OJM & CSEM.

Egan, Julia (2019). Trabajo a domicilio y organización sindical. Antecedentes y actualidad en torno al caso de las costureras argentinas. *Izquierdas* (45), pp. 1-22. http://www.izquierdas.cl/images/pdf/2019/n45/art1.pdf

Ehrenreich, Barbara y Hochschild, Arlie R. (ed.) (2003). *Global Woman. Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York: Metropolitan Books, Henry Holt, and Company.

Escobar Cuero, Gina Paola (2022). Internally displaced women from ethnic minority communities in Colombia, domestic work, and resilient strategies. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 30 (65), pp. 91-104. https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006507

Escobar Latapi, Agustín (1998). Los hombres y sus historias. Reestructuración y masculinidad en México. *La Ventana* (8), pp. 122-173. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88411133006

Esguerra, Camila; Sepúlveda, Ivette y Fleischer, Friederike (2018). Se nos va el cuidado, se nos va la vida: Migración, destierro, desplazamiento y cuidado en Colombia. *Documentos de política Cider* (3). https://cider.uniandes.edu.co/sites/default/files/publicaciones/documentos-de-politica/2018-Documento-politica-se-nos-va-el-cuidado-migracion-destierro-desplazamiento-colombia.pdf

Falquet, Jules y Flores Espinola, Artemisa (eds.) (2019). Epistémologies féministes décoloniales Controverses et dialogues transatlantiques. *Les Cahiers du CEDREF* (23). https://doi.org/10.4000/cedref.1175

Falquet, Jules y Kian, Azadeh (coord.) (2015). Intersectionnalité et colonialité. Débats contemporains. *Les Cahiers du CEDREF* (20). https://doi.org/10.4000/cedref.730

Faur, Eleonor y Pereyra, Francisca (2021). La organización social y política del cuidado de niños y adultos mayores en Argentina. Un análisis de similitudes y variaciones. En Batthyany, Karina (coord.). *Miradas latinoamericanas a los cuidados* (pp. 334-354). Buenos Aires/ México: Clacso/ Siglo Veintiuno editores.

Federici, Silvia (2014). *Caliban et la sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive*, Montreuil : Entremonde.

Fernández Kelly, María Patricia (1984). Mujeres y maquiladoras en Ciudad Juárez. *Cuadernos Políticos* (40), pp. 80-100. http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.40/CP.40.8Mar%C3%ADaP.Fern%C3%A1ndez.pdf

Fernández Kelly, María Patricia (1989). Broadening the scope: Gender and international economic development. *Sociological Forum*, 4(4), pp. 611-635. https://doi.org/10.1007/BF01115066

French, William (2000). Masculinidades y la clase obrera en el Distrito de Hidalgo, Chihuahua. *Nueva Antropología* (57), pp. 33-41. https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/nueva-antropologia/article/download/14818/13223

Fulladosa, Karina (2016). Sindicalismo: continuidad o ruptura. Reflexiones compartidas en torno a la acción colectiva con las trabajadoras del hogar y el cuidado. *Psicología, Conocimiento y*

Sociedad, 5(2), pp. 62-95. https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/270

Fuller, Norma (2012). Repensando el machismo latinoamericano. *Masculinities and Social Change*, 1(2), pp. 114-133.

Gálvez, Thelma y Todaro, Rosalía (1986). *Trabajo doméstico remunerado: Conceptos, hechos, datos*. Santiago: CEM.

Ganga Contreras, Francisco A. y Allendez, Elizabeth (2007). Análisis teórico del sindicalismo en la región de los Lagos- Chile, desde una perspectiva del género: situación de la industria salmonera. *Universum*, 22(2), pp. 125-150.

García, Brígida y Oliveira, Orlandina de (2011). Family Changes and Public Policies in Latin America. *Annual Review of Sociology*, 37, pp. 593-61.

García, Brígida; Muñoz, Humberto y Oliveira, Orlandina de (1984). La familia obrera y la reproducción de la fuerza de trabajo em la Ciudad de México. En Casanova, P.G. (coord.). *El Obrero Mexicano* (pp. 9-42). México: IIS-UNAM, Siglo XXI.

Gardiner Jean (1975) Women's Domestic Labour, *New left Review* 89 (1). https://newleftreview.org/issues/i89/articles/jean-gardiner-women-s-domestic-labour

Ghigliani, Pablo (2018). Las mujeres trabajadoras en la industria gráfica de los años sesenta y setenta: participación sindical, agencia contenciosa y discursos de género. *Trabajo y Sociedad* (31), pp. 149-166. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712018000200149&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Gilligan, Carol (1982). *In a different voice*. Harvard University Press.

Gómez-Urrutia, Verónica y Jiménez-Figueroa, Andrés (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales* (79). https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911

Gonçalves, Lygia y Vianna, Maria A. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. *Cadernos EBAPE*, 16(3), pp. 331-344. https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/74876

González, Claudia A. (2020). Trabajo a domicilio en Chile: nuevas configuraciones de una antigua forma de trabajo de las mujeres. *Papers*, 105(4), pp. 561–582. https://doi.org/10.5565/rev/papers.2662

Gonzalez, Lélia (1984). Racismo e sexismo na cultura brasileira. En Silva, Luiz Antônio Machado et alii. *Movimentos sociais urbanos, minorias étnicas e outros estudos* (pp. 223-244). Brasília: ANPOCS.

Gonzalez, Lélia y Hasenbalg, Carlos (1983). *Lugar de negro*. Rio de Janeiro: Marco Zero.

Gregorio Gil, Carmen y Alcázar Campos, Ana (2014). Trabajo de campo en contextos racializados y sexualizados. Cuando la decolonialidad se inscribe en nuestros cuerpos, *Gaceta de Antropologia*, *30* (3). http://www.gazeta-antropologia.es/?p=4611

Guerra, Angélica (2020). Manual para la Integración de Indicadores de Género en la Gestión de Empresas y Organizaciones. Santiago: Universidad Arturo Hurtado https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2020/05/manual-digital-indicadores-genero.pdf

Guillaumin, Colette (1978). Pratiques du pouvoir et idée de Nature. (I) L'appropriation des femmes, *Questions féministe* (2), pp. 5-30.

Guillaumin, Colette (1978). Pratiques du pouvoir et idée de Nature. (II) Le discours de la Nature, *Questions féministes* (3), pp. 5-20.

Guimaraes, Nadya Araújo e Hirata, Helena (comps.) (2020). *El cuidado en América Latina*. Buenos Aires: Fundacion Medifé Edita. https://www.fundacionmedife.com.ar/leer/horizontes-del-cuidado/el-cuidado-en-america-latina

Guimaraes, Nadya Araújo e Hirata, Helena (Ed.) (2021). *Care and Care Workers. A Latin American Perspective*, Cham, Springer.

Gutmann, Matthew (1996). *The meanings of macho. Being a man in Mexico City*. Berkeley: University of California Press.

Hearn, Jeff (1992). *Men in the Public Eye. The Construction and Deconstruction of Public Men and Public Patriarchies*. London, and New York: Routledge.

Henríquez, Helia; Selamé, Teresita; Gálvez, Thelma y Riquelme, Verónica (1998). El trabajo a domicilio en Chile, un tema antiguo y actual: Resultados de una medición nacional. *Cuestiones de desarrollo OIT* (32). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_123593.pdf

Hernández Hernández, Oscar Misael (2016). Trabajo y construcción de masculinidades en el norte de México. *Frontera Norte*, 28 (55), pp. 183-189. https://doi.org/10.17428/rfn.v28i55.37

Hernández Rodríguez, Alfonso (2011). Trabajo y cuerpo. El caso de los hombres enfermeros. *La Ventana* (33), pp. 210-241. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362011000100009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Hill Collins, Patricia (1990). *Black feminist thought: knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. New York: Routledge.

Hill Collins, Patricia (2015). Toujours courageuses (brave)?. *Les Cahiers du Cedref* (20). https://doi.org/10.4000/cedref.771

Himmelweit, Susan (1999). Domestic labor. En Peterson, Janice y Lewis, Margaret (Eds.). *The Elgar companion to feminist economics* (pp. 126-135). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Hirata, Helena (2021). The Centrality of Women's Work and the Sexual and International Division of Care Labour: Brazil, France, and Japan. En Guimaraes, Nydia e Hirata; Helena (Eds.). *Care and Care Workers. A Latin American Perspective* (pp. 61-75). Cham: Springer.

Hirata, Helena (2021). Travail productif, travail de care, *Actuel Marx* (70), pp. 62-76.

Hirata, Helena y Guimaraes, Nadya (2012). *Cuidado e cuidadoras. As varia faces do Trabalho do care*. Sao Paulo: Atlas.

Hirata, Helena y Zarifian, Philippe (2000). Travail (le concept de soins). En Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, *Hélène* y Senotier, Danièle (coord). *Dictionnaire critique du féminisme* (pp. 230-235). París: PUF.

Hirata, Helena; Heinen, Jacqueline y Pfefferkorn, Roland (2009). Etat, Travail, Famille. « Conciliation » ou conflit? *Cahiers du Genre* (46).

hooks, bell (2015). *Ne suis-je pas une femme ? Femmes noires et féminisme*, París: Cambourakis.

INSEE (2006). *France, Portrait Social*. Paris, La documentation Française.

Kergoat, Danièle (1978). Ouvriers = ouvrières? Propositions pour une articulation théorique de deux variables: sexe et classe sociale. *Critiques de l'économie politique* (5), pp. 65-97.

Kergoat, Danièle (1982). *Les ouvrières*, París: Sycomore.

Kergoat, Danièle (1985). Le sexe du travail, *Chronique*.

Kergoat, Danièle (2009). Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. En Dorlin, E. (org.). *Sexe, Race, Classe. Pour une épistémologie de la domination* (pp. 111-125). París: PUF, Actuel Marx Confrontations.

Kergoat, Danièle (2012). *Se battre, disent-elles...* París: La Dispute.

Kergoat, Danièle (2016). "Le care et l'imbrication des rapports sociaux". En Guimaraes, Nadya Araujo; Maruani, Maruani y Sorj, Bila (orgs.). *Genre, race, classe. Travailler en France et au Brésil* (pp. 39-51). Paris: l'Harmattan.

Leite, Marcia de P. (2004). Tecendo a precarização: trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo. *Trabalho, Educação e Saúde*, 2(1), pp. 239-265.

Leiva, Sandra y Ross, Cesar (2016). Migración circular y trabajo de cuidado: Fragmentación de trayectorias laborales de migrantes bolivianas em Tarapaca. *Psico perspectivas: Individuo y Sociedad*, *15* (3), pp. 56-66.

López Aspeitia, Luis (2010). Identidades en la línea: Maquiladoras y figuras de la femineidad en la frontera norte de México. *Revista Mexicana de Sociología*, *72*(4), pp. 543-570.

Lorde, Audre (1984). Age, Race, Class and Sex – Women Redefining Difference. En *Sister Outsider. Essays and Speeches*. Freedom: The Crossing Press Feminist Series.

Lugones, Maria (2010). Hacia un feminismo descolonial. *Hypatia*, *255* (4), pp. 105-119.

Lugones, Maria (2019). La colonialité du genre. *Les Cahiers du CEDREF* (23), pp. 46-89. https://doi.org/10.4000/cedref.1196

Magliano, Maria José (2016). Varones peruanos en Argentina y trayectorias laborales en costura. Masculinidades, roles de género y organización del trabajo en contextos migratorios. *Universitas Humanística* (81), pp. 331-356. https://doi.org/10.11144/Javeriana.uh81.vpea

Magliano, Maria José (2018). Mujeres migrantes y empleo doméstico en Cordoba: luchas y resistencias frente a formas de explotación y violencia laboral. En Borgeaud-Garciandía, Natacha (comp.). *El trabajo de cuidado* (pp. 33-57). Buenos Aires: Fundacion Medifé Edita.

Magliano, Maria José (2021). Género y masculinidades. Trayectorias laborales de varones en empleos de limpieza no doméstica en la ciudad de Córdoba, Argentina. *Trayectorias*, 53, pp. 23-44.

Magliano, Maria José; Perissinotti, Maria Victoria y Zenklusen, Denise (2013). Mujeres bolivianas y peruanas en la migración hacia Argentina: especificidades de las trayectorias laborales en el servicio doméstico remunerado en Córdoba. *Anuario Americanista Europeo* (11), pp. 71-91.

Marcel, Lizzie y Rodriguez Repeti, Juan Manuel (2021). Mercado laboral, servicios intensivos en conocimiento y género: análisis para el caso argentino. *Journal of Technology Management & Innovation*, *16*(3), pp. 57–65. https://doi.org/10.4067/S0718-27242021000300057

Martín Gutiérrez, Sara (2019). Entre agujas y catecismo. Representaciones de género y estrategias políticas en el trabajo. El Sindicato de Costureras de Buenos Aires y la campaña en defensa del trabajo a domicilio (1936-1946). *Espacio Tiempo y Forma. Serie V, Historia Contemporánea*, 31, pp. 129-150. https://doi.org/10.5944/etfv.31.2019.23882

Martins Ribeiro, Ester (2021). Filipinas in São Paulo: South-South migrations and domestic service. *Revue International d'études du développement*, Dossier "Southern Countries' Domestic Service" (246).

Meertens, Donny (1999). Desplazamiento forzado y género: trayectorias y estrategias de reconstrucción vital. En Cubides, Fernando y Domínguez, Camilo (eds.). *Desplazados, Migraciones Internas y Reestructuraciones Territoriales* (pp.406-455). Santafé de Bogotá.

Mejía Modesto, Alfonso & Figueroa Diaz, Maria Elena (2013). Género, trabajo y migración em um contexto de riesgo: el caso de empresarias campesinas oaxaqueñas. *Estudios sobre Estado y Sociedad*, XX (58), pp.171-213.

Mercado Mott, Macarena (2020). La participación de las mujeres en el (Nuevo) sindicalismo rural en Argentina: caracterización y desafíos. *Cultura y trabajo* (96), pp. 106-114. https://www.ens.org.co/lee-y-aprende/revista-cultura-trabajo-n-96

Molinier, Pascale (2013). *Le travail du care*. París: La Dispute.

Molinier, Pascale; Laugier, Sandra y Paperman, Patricia (2009). *Qu'est-ce que le care? Souci desautres, sensibilité, responsabilité*. París: Payot & Rivages.

Moller Okin, Susan (1989). *Justice, Gender and the Family*, New York: Basic Books.

Morokvasic, Mirjana (2008). Des femmes au genre en migrations. Continuités et discontinuités [Ponencia], Colloque international Le genre au cœur des migrations, 29-30 mayo, Université Paris 8 Vincennes-St. Denis.

OIT (2015). ILO global estimates on migrant workers: results and methodology - special focus on migrant domestic workers. Genève: OIT.

OIT (2020). *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf

Olavarría, José; Benavente, C. y Mellado, Patricio (1998). *Masculinidades Populares. Varones adultos jóvenes de Santiago*. Santiago de Chile: FLACSO.

Oliveira, Orlandina de y Salles, Vania (2000). Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo. En De la Garza, Enrique (coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: El Colegio de México, FLASCO, UAM, FCE.

Oliveira, Orlandina de; Lehalheur, M.P. y Salles, Vania (Eds.) (1989). *Grupos domésticos y reproducción cotidiana*. México: El Colegio de México/Pornia.

Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000). Trabajo femenino en América Latina: Un recuento de los principal enfoques analíticos. En De la Garza, Enrique (coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México: El Colegio de México, FLACSO, UAM, FCE.

ONU (2010). Igualdad de género en las empresas. Cómo avanzar con un Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Equidad de Género. Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf

Orcasita, Linda T.; Yoshioka, Ana M.; Alonso, Adriana; Heller, Lidia; Grandjean, Solange; Paludi, Mariana y Gómez-Sejnaui, Valentina (2022). Avances en las prácticas de igualdad de género en

organizaciones de América Latina. Revisión de literatura. *Cuadernos de Administración* (35). https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao35.apigo

Palacios, Rosario; Levy Corbella, Isadora y Urbina, Daniela (2015). Identidad y trabajo informal a domicilio: la experiencia de cuatro mujeres chilenas. *Batey*7(7), pp. 92–100.

Palermo, Hernán M. (2016). "Machos y brujas en la Patagonia". Trabajo, masculinidad y espacio de la reproducción. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología* (25), pp. 99-119. https://doi.org/10.7440/antipoda25.2016.05

Palermo, Hernán M. y Salazar, Carlos León (2016). Trabajo, disciplina y masculinidades: un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México. *Revista Nueva Antropología, 29* (85), pp. 53-74. https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/nueva-antropologia/article/view/32731

Paperman, Patricia y Laugier, Sandra (dir) (2005). *Le souci des autres: éthique et politique du care*. París: Editions de l'EHESS.

Papi Gálvez, Natalia y Frau Llinares, José (2005). La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género. *Revista Española de Investigacion Sociológica* (Reis) (110), pp. 149-171.

Pautassi, Laura y Zibecchi, Carla (Coord.) (2013). *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Pérez Álvarez, Gonzalo (2021). Género, sindicalismo y región en el origen y la consolidación del gremio textil en Chubut, 1956-1964. *Historia Regional* (44), pp. 1-22. https://historiaregional.org/ojs/index.php/historiaregional/article/view/474

Pineda, Javier (2000). Partners in women's headed household: emerging masculinities? *European journal of development research, 12* (2), pp. 72-92.

Pineda, Javier (2003). *Masculinidades, género y desarrollo. Sociedad civil, machismo y microempresa*. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Pineda, Javier (2011). El trabajador propietario: identidad y acción colectiva en el sector metalmecánico. *Sociedad y Economía* (20), pp. 125-147. https://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/4062/6270

Pineda, Javier (2019). Trabajo de cuidado: mercantilización y desvalorización. *Revista CS en Ciencias Sociales* (1), pp. 111-136.

Pineda, Javier (2021). Los campos del cuidado, su organización social y las políticas públicas. Reflexión desde el caso colombiano. En Batthyany, Karina (coord.). *Miradas latinoamericanas a los cuidados* (pp. 136-157). Buenos Aires/México: Clacso/ Siglo Veintiuno editores.

Pineda, Javier y Luna, Andrea (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economia* (35), pp. 158-177. https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652

Pineda, Javier; Franco, Nathalia; Sanchez, Nadia; Ochoa, Pilar; Casas, Camila y Morales, Juliana (2021). *Buenas prácticas hacia la equidad de género de organizaciones en Colombia*. Bogotá: Ediciones Uniandes. https://uniandes.ipublishcentral.com/product/buenas-prcticas-hacia-la-equidad-de-gnero-organizaciones-en-colombia

Prügl, Elizabeth (2017). Neoliberalism with a feminist face: crafting a new hegemony at the World Bank. *Feminist Economics, 23* (1), pp. 30–53. https://doi.org/10.1080/13545701.2016.1198043

Quijano, Anibal (2007). "Race" et colonialité du pouvoir. *Mouvements*, 3 (51), pp. 111-118. https://doi.org/10.3917/mouv.051.0111

Quijano, Anibal (2007a). Coloniality and Modernity/Rationality. *Cultural Studies*, *21* (2-3), pp. 168-178.

Quintero, Cirila (2013). Sindicatos y regulación del mercado laboral femenino en maquiladoras. La experiencia de Matamoros, Tamaulipas. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), pp. 23-46.

Ramírez- Ayérdiz, Danny (2021). Impacto de la crisis sociopolítica en la vida de las mujeres trabajadoras de la maquila textil/vestuario del departamento de Managua-Nicaragua. *Revista Derechos en Acción*, (19), pp. 341-390.

Ramírez-Rodríguez, Juan Carlos (2020). Hombres y masculinidades: emociones y significado del trabajo. *Revista latinoamericana de estudios sobre cuerpos, emociones y sociedad*, (33), pp. 39-54. https://www.relaces.com.ar/index.php/relaces/article/view/8

Rao, Aruna y Kelleher, David (2003). Institutions, Organisations and Gender Equality in an era of Globalisation. *Gender and Development*, *11*(1), pp. 142-149.

Razavi, Shahra (2007). The political and social economy of care in a development context. En *Conceptual issues, research questions and policy options*. Ginebra: UNSRID.

RFSE (Revue Française de Socio-Economie) (2008). *Le care: entre transactions familiales et économie des services*. París: La Découverte.

Ribeiro, Djamila (2017). *O que é lugar de fala?* Belo Horizonte: Letramento

Rigat-Pflaum, Maria (2008). *Los sindicatos tienen género*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

Rivera Cusicanqui, Silvia (2010). *Ch'ixinakax utxiwa. Una reflexión sobre prácticas y discursos descolonizadores*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Rodríguez, Tania J. y Cuéllar Camarena, María Andrea (2019). Exclusiones sindicales femeninas: La profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, 20, pp. 33-47. https://doi.org/10.24215/18522971e047

Rojas, Erika Patricia (2013). Representaciones sociales de las mujeres operadoras en la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 22*(43), pp. 92-133.

Rossignotti, Giovanni (2006). Género, trabajo a domicilio y acción sindical en América Latina. En Abramo, Laís (ed.) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 187-209). Santiago: OIT. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_89_span.pdf

Rovetto, Florencia L. y Millán, Carla S. (2019). Tensiones entre sindicalismo y feminismos en un periodo de demandas y reivindicaciones para la transformación social. *La Manzana de la Discordia*, *4*(2), pp. 5-27. https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v14i2.8771

Saffioti, Heleieth (1969). *A Mulher na Sociedade de Classes. Mito e realidade*. São Paulo: Livraria Quatro Artes.

Saffioti, Heleieth (2004). *Gênero, patriarcado, violência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

Salzinger, Leslie (2003). *Genders in Production. Making Workers in Mexico's Global Factories*, Berkeley: University of California Press.

Sánchez, Sergio y Ravelo, Patricia (2013). Cultura de la violencia en el contexto de la vida cotidiana de la clase obrera en las maquiladoras de Ciudad Juárez. *El Cotidiano* (182), pp. 41-50.

Sarricolea Torres, Juan Miguel (2017). Forjar un cuerpo trabajador. Etnografía retrospectiva sobre la construcción de masculinidades. *Revista de estudios de género, La Ventana* (45), pp. 310-339.

Scocco, Marianela (2018). La interseccionalidade del trabajo. Las transformaciones en el trabajo de las mujeres en Argentina. *Reflexiones, 97* (1), pp. 77-84. https://doi.org/10.15517/rr.v97i1.30511

Seccombe, Wally (1977). *The housewife and her labour under capitalism*, London: Red Books.

Smaldone, Mariana (2017). El trabajo doméstico y las mujeres. Aproximaciones desde la teoría de género, los feminismos y la decolonialidad. *RevistaFeminismos, 5* (2-3), pp. 71-84. https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30317

Solís, Marlene (2011). El género, la fábrica y la vida urbana en la frontera. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 26(3), pp. 535- 561.

Souza-Lobo, Elisabeth (2021 [1991]). *A classe operaria tem dois sexos-trabalho, dominação e resistência*.São Paulo: Ed. Fundaçao Perseu Abramo/Expressao Popular.

Tello de la Torre, Claudia y Vargas Villamizar, Oscar Hernán (2020). Género y trabajo en tiempos del COVID-19: una mirada desde la interseccionalidad. *Revista Venezolana de Gerencia* 25 (90), pp. 389-393.

Todaro, Rosalba y Arriagada Acuña, Irma (2011). *Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile*. Santiago: ONU Mujeres/CEM.

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (2004). *El trabajo se transforma. Relación de producción y relaciones de género*. Santiago: CEM.

Tronto, Joan (1993). *Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*. London: Routledge.

Tunon, Soledad (2021). Approches queer-décoloniales. Dialogues entre les féminismes décoloniaux et les pensées queer. [Mémoire de Master]. Master Etudes sur le genre 2, UFR Textes et sociétés Département Etudes sur le Genre, Université de Paris 8 Vincennes-Saint-Denis.

Valenzuela, María Elena; Scuro, María Lucía y Vaca-Trigo, Iliana (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Serie Asuntos de Género, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, CEPAL.

Varela, Paula y Bhattacharya, Tithi (2018). Sobre la relación entre género y clase. Entrevista a Tithi Bhattacharya. *Revista Ideas de Izquierda*, pp. 16 - 20.

Veloz, Areli (2010). Mujeres purépechas en las maquiladoras de Tijuana: entre la flexibilidad y significación del trabajo. *Frontera Norte* (44), pp. 211–236. https://fronteranorte.colef.mx/index.php/fronteranorte/article/view/858/359

Veloz, Areli (2017). El sentido común sobre el género: la institucionalización del género y los sentidos del trabajo y la familia para las trabajadoras de maquiladoras em Tijuana. *La Ventana*, *5* (45), pp. 120-156.

Viteri, Digna; Peñaherrera, Pablo G. y Vinueza, Jenny (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, *16*(4), pp. 23-36.

Viveros Vigoya, Mara (1997). Los estudios sobre lo masculino en América Latina. Una producción teórica emergente. *Nómadas (*6), pp. 2-12.

Viveros Vigoya, Mara (2013). Género, raza y nación. Los réditos políticos de la masculinidad blanca en Colombia. *Maguaré (*27).

Viveros Vigoya, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista (*52), pp. 1-17.

Viveros Vigoya, Mara (2018). *Les couleurs de la masculinité. Expériences intersectionnelles et pratiques de pouvoir en Amérique latine*. París: La Découverte.

Waylen, Georgina (2014). Informal institutions, institutional change and gender equality. *Political Research Quarterly*, *67* (1), pp. 212-223.

Withol de Wenden, Catherine (2009). *La globalisation humaine*. París: PUF.

Procesos de trabajo: nuevas metodologías y escuelas teóricas

Julio César Neffa y Fernando Urrea-Giraldo

Introducción[1]

En el primer *Tratado* Marta Novick analizó la problemática de la organización del trabajo y las modalidades con que tanto las formas taylorista, fordistas y el modelo "japonés" se difundieron en los sec-

[1] Los autores agradecen a José Ricardo Ramalho por sus valiosos comentarios y críticas a una versión preliminar.
Nota: El uso de un lenguaje que no discrimine según género es una preocupación en este trabajo. Sin embargo, dado que no hay total acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de ambos géneros, se ha optado por emplear el genérico tradicional masculino. Se entiende que todas las menciones en genérico representan siempre a mujeres y hombres, salvo cuando se especifique lo contrario.

tores modernos del sector industrial de los países más grandes de América Latina.

En este capítulo analizaremos lo sucedido las primeras décadas del siglo XXI, y el concepto teórico movilizado es el del *proceso de trabajo*, que es la variable determinante del proceso de acumulación del capital.

El proceso de trabajo

El proceso de trabajo se lleva a cabo cuando la fuerza de trabajo física, psíquica y mental que posee un trabajador utiliza herramientas o medios de producción para incrementar su capacidad y poder transformar los objetos, procesar información o generar conocimientos, dando lugar a un bien, material o inmaterial que sirva para satisfacer necesidades sociales (Marx, 1975). El cambio de esas tres dimensiones está en el origen de las transformaciones del modo de producción, que a su vez las modifican. El proceso de trabajo es central: genera valor para cubrir el costo de reproducción de la fuerza de trabajo, da lugar a un excedente en manos de los empleadores y al mismo tiempo que fatiga al trabajador repercute sobre su salud fisca, psíquica y mental. Esto último ha sido subestimado por los cientistas sociales.

El proceso de trabajo se va transformando a medida que se introducen cambios en la composición de la fuerza de trabajo (incremento de la participación de las mujeres y aumento de nivel de calificaciones) y en los objetos de trabajo, por la introducción de nuevas materias primas y sobre todo por las innovaciones tecnológicas.

En el siglo XIX varios países ya habían desarrollado un sector industrial importante, y en Estados Unidos la búsqueda del incremento de la productividad, la reducción del tiempo de trabajo y su intensificación crearon las condiciones para instaurar la división social del trabajo entre tareas de concepción y de ejecución. Buscaba eliminar el tiempo muerto, innovando en cuanto a la organización,

dando lugar a técnicas y métodos de la luego llamada *organización científica del trabajo* (OCT) y recurriendo al cronómetro (Taylor, 1977), lo que aumentó la fatiga, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesional y puso en cuestión a los oficios tradicionales.

En el siglo XX surge en Estados Unidos un nuevo proceso de trabajo (Ford, 1926), pero ahora el cambio en la organización se da con nuevos medios de producción (la banda transportadora, que permitió intensificar el trabajo, aumentar la productividad, y reducir los costos unitarios debido a la producción masiva de bienes homogéneos y su estandarización), un cambio en las normas de consumo gracias al incremento de los salarios y políticas paternalistas, y un intento de cambiar las normas de vida para que fueran funcionales a la cadena de montaje (se redujera el ausentismo, se "normalizara la vida doméstica" y aumentara la disciplina laboral).

Posteriormente, Henry Fayol (1949), buscando racionalizar, predecir, planificar, organizar, ordenar, coordinar y controlar configurando las "funciones de dirección y de vigilancia" (Marx, 1975, p. 245), sistematizó las normas y técnicas reunidas por Taylor y aplicó sistemáticamente la división técnica y social del trabajo en las actividades administrativas, terciarias y de servicios, tanto privadas como públicas, consolidando la ciencia administrativa.

Elton Mayo con sus experimentos en la factoría de la Western Electric en 1959, al mismo tiempo que criticó indirectamente la organización científica del trabajo dio origen a la *escuela de las relaciones humanas*, muy utilizada por los empresarios para compensar la fatiga y el aburrimiento sin cambiar la lógica del modo de producción capitalista.

Modos de desarrollo y crisis del trabajo

El modo de desarrollo *keynesiano fordista* (la división social y técnica del trabajo, la intervención reguladora del Estado y los incrementos de los salarios directos e indirectos) tuvo vigencia durante varias

décadas después de la segunda guerra mundial, primero en Estados Unidos y luego en lo demás países capitalistas europeos, con algunas experiencias parciales en Latinoamérica (Vargas en Brasil, Perón en Argentina). Durante tres décadas el capitalismo vivió su era de oro también llamada *Estado de bienestar*. El resultado fue un vigoroso proceso de movilidad social ascendente y la incorporación de una elevada proporción de los trabajadores de esos países a la sociedad de consumo. Pero la organización científica del trabajo generó rigidez en el sistema productivo, que impedía la adecuación a los cambios y a las exigencias de los consumidores para evitar la caída de las tasas de ganancias, y por otra parte, entra en crisis cuando se cuestiona la relación salarial *fordista* (contratos de trabajo estables por tiempo indeterminado, con garantías de estabilidad y salarios reales crecientes) y se rechaza la organización científica del trabajo con sus consecuencias sobre la fatiga y el deterioro de la salud.

Grandes y largos conflictos sociales (mayo de 1968 y el "Otoño caliente") produjeron cambios políticos y económicos, la caída de la productividad y con ella las tasas de ganancias. Ello dio pie a los procesos de ajuste conocidos como Consenso de Washington, que utilizando las nuevas tecnologías informatizadas dieron lugar a un nuevo modo de desarrollo, el *neoliberal*, caracterizado por las privatizaciones de empresas públicas y del sistema de seguridad social, una mayor apertura al comercio internacional, la desregulación de los mercados para ampliar el poder de los empresarios, la reducción del poder del Estado para regular la economía, políticas para atraer inversiones extranjeras otorgando beneficios y protección jurídica, el endeudamiento externo y, de manera especial, la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo. Esto último implicó cambiar la relación salarial fordista, prolongar el periodo de prueba antes de que la estabilización del puesto del asalariado, reducir los costos y los trámites para despedir y terminar con el ajuste de los salarios reales según la inflación y la productividad esperada. La finalidad última consistía en debilitar la acción de los sindicatos y que el desempleo disminuyera las presiones salariales.

El cambio de la economía mundial con la emergencia de los países industriales del sudeste asiático y el predominio de China e India, con sus demandas de materias primas y alimentos, provocó en América Latina presiones que frenaron los procesos de industrialización mediante sustitución de importaciones, y reorientaron los sistemas productivos hacia la reprimarización y el comercio exterior en lugar del mercado interno. Pero la pieza clave fue el cambio en los procesos de trabajo para hacer posible la instauración del nuevo modo de desarrollo. Con respecto a los temas estudiados en el primer *Tratado*, la atención ya no se concentra en la organización del trabajo, sino que abarca al proceso de trabajo en su conjunto, impulsado por el cambio de las estructuras empresariales (que recurren a la subcontratación, la tercerización y las cadenas globales de valor), de los sistemas productivos (la difusión de la robótica, las máquinas herramienta de control numérico, la inteligencia artificial) y de la relación salarial.

Nuevos modelos productivos en el siglo XXI basados en nuevas tecnologías de la información y nuevas formas de organización del trabajo

Con el nuevo modo de desarrollo, la organización científica del trabajo se transforma, se diversifica y adquiere otras modalidades para hacer frente a las crisis. Incorpora las nuevas tecnologías informatizadas, pero se generan problemas de empleo y en las relaciones de trabajo, de incertidumbre, heterogeneidad, desigualdad y, como Enrique De la Garza analizó en el primer *Tratado*, ello estimula la emergencia de innovaciones organizacionales y nuevos modelos productivos, como la *lean production* o *lean management* (Womack, Jones y Ross, 2017).

En el siglo XXI en América Latina la digitalización genera otro tipo de división social y técnica del trabajo, pero no elimina las formas de trabajo precarias, como se observa en el caso del teletrabajo y trabajo en plataformas. Los algoritmos imponen un nuevo orden

y disciplina, muchas veces en condiciones penosas para el operario bajo el velo del control digital, invisibilizando la figura del capitalista y sus representantes en el mecanismo de dominación, y por lo mismo, haciendo más opacos los procesos de acumulación capitalista con respecto al Estado y demás instituciones de regulación sociolaboral.

Existe un debate no saldado en cuanto a las consecuencias de esos cambios según el tipo de empresas u organizaciones acerca de estos interrogantes: ¿sigue teniendo vigencia la organización científica del trabajo cuando se introducen las innovaciones tecnológicas y organizacionales? ¿En qué cambia el proceso de trabajo cuando se instaura el teletrabajo y las economías de plataformas? ¿Se marcha hacia una uniformidad o una mayor heterogeneidad entre y dentro de los sectores de actividad y las empresas? ¿El conocimiento tácito y el "saber hacer" de los trabajadores es valorizado en las tareas de concepción?

Cambios en el empleo y las relaciones de trabajo

El cambio en el modo de desarrollo y la introducción de las nuevas tecnologías se reflejaron paralelamente en el mercado de trabajo. Disminuye la tasa de crecimiento demográfico y aumenta la población de adultos mayores, complicando a término los sistemas de seguridad social. Junto con la disminución de la población aumenta la proporción de las mujeres en todas las ramas de actividad económica y se hace cada vez más difícil el ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo, que durante un primer tiempo rotan entre varios empleos. Disminuye el empleo asalariado en los sectores agrícola e industrial y aumenta en los sectores terciarios urbanos y de servicios que producen bienes inmateriales: en comercio, educación y salud se concentra ahora la población económicamente activa. El desempleo aumenta y se estabiliza en un nivel elevado, lo mismo que el subempleo. Disminuye la proporción del empleo asalariado formal

y aumenta el de los trabajadores del sector informal, de aquellos que son asalariados no registrados en el sistema de seguridad social y el de los trabajadores precarios contratados por fuera del derecho del trabajo. Las exigencias de los empleadores son crecientes en cuando al nivel de instrucción, dando prioridad a los que tienen mayores calificaciones y competencias, aunque luego queden subutilizados. La heterogeneidad del sistema productivo en materia de empleo, productividad y salarios es cada vez más desigual; crea una masa de trabajadores marginales que sobrevive creando sus propios trabajos de subsistencia y presiona sobre el empleo.

El capitalismo enfrenta las crisis del modo de producción

Pero estos modelos y estrategias empresariales se instalan en un contexto de crisis, que implicó restructuraciones, estancamiento, inflación, desempleo y reformas laborales flexibilizadoras, impulsadas por "el nuevo espíritu del capitalismo".

Con exagerado optimismo, esos "modelos" buscan aumentar la productividad, reducir los costos y mejorar de manera continua los productos, buscando fidelizar el mercado cautivo, aumentar el involucramiento y cooperación de los trabajadores para reducir los conflictos laborales. Se piensa que los nuevos modelos de gestión son aplicables a cualquier empresa, sin tener en cuenta las culturas, trayectorias nacionales y relaciones de poder. Los continuos cambios tecnológicos y organizacionales habrían así invalidado la existencia de la *one best way*.

La investigación del MIT sobre el modelo productivo Toyota (Womack, Jones, Ross, 2017) denominado *lean production* (producción magra, esbelta, flexible) mostró que la organización científica del trabajo tradicional era muy vulnerable a las reacciones de los operarios e ineficaz si se deseaba reducir los costos, aumentar la productividad y mejorar la calidad buscando involucrar a los trabajadores a pesar del incremento de la carga física, psíquica y mental.

La cuarta revolución industrial cambia el proceso de trabajo

Las empresas evolucionaron fuertemente durante la transición entre las revoluciones industriales: la primera por impulsos de la máquina a vapor y la división técnica del trabajo; la segunda basada en la división social del trabajo, el uso de la electricidad y la producción masiva gracias a las cadenas de montaje; la tercera revolución industrial se basó en la automatización, la electrónica y el uso creciente de computadoras; la cuarta I4.0 se despliega ante nuestros ojos, robótica colaborativa y fábricas inteligentes en las que las áreas de la empresa pueden trabajar de manera conectada y con alto nivel de automatización de las tareas. En la última década del siglo XX, los procesos de informatización que ya tenían desarrollos importantes comienzan a tener presencia en la producción, distribución y consumo de bienes y servicios en los sectores modernos de las sociedades capitalistas. En el siglo XXI, los impactos de la economía digital irrumpen progresivamente en todas las esferas de las actividades económicas, incidiendo no solo en los componentes socio-técnicos de los procesos productivos sino cada vez más en la forma en que se realiza el uso y control de la fuerza de trabajo. Las cadenas productivas sufren cambios o ajustes considerables

Esta aceleración del cambio científico y tecnológico ha modificado las estructuras productivas, el trabajo y el empleo, aumentando la importancia de las dimensiones inmateriales sobre la economía real.

La industria 4.0 se basa en la integración de las tecnologías de la información y la comunicación con varias áreas de la empresa y las relaciones con los proveedores y los clientes, para trabajar de manera conectada y con un alto nivel de automatización de las tareas, lo que permite el procesamiento de la información *on line* en menos tiempo. La I4.0 depende de la industria electrónica y de infraestructura de telecomunicaciones: no surge de un nuevo sector ni de insumos clave tangibles, sino de la convergencia y la integración de

tecnologías de la información y la comunicación existentes, lo cual le da el carácter de "intangible".

Las innovaciones de I4.0 no se gestan en la industria sino en los laboratorios del sector TIC, por parte de investigadores que no conocen a fondo las necesidades concretas del sistema productivo.

Surge una nueva división social del trabajo a nivel global y local, y en el interior de las firmas. Se utilizan robots, máquinas herramientas de control numérico, CAD CAM diseño y manufactura asistidos por computadora, entre otras. Habría una sustitución de trabajo por capital, debido al incremento de la productividad, y con su apoyo se busca reducir los costos, mejorar la calidad, estandarizar los productos y servicios con el objetivo de evitar la caída de las tasas de ganancias, instaurar estructuras de empleo más flexibles, independientes, intermitentes. El insumo clave es barato y común a todos los sectores, creando una nueva infraestructura.

La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación en el sector servicios

Desde el surgimiento del nuevo modo de desarrollo neoliberal, se gestó la cuarta revolución industrial impulsada por las tecnologías de la información y la comunicación, y su uso produjo una transformación del sistema productivo, dando lugar al capitalismo cognitivo y a dos modificaciones del proceso de trabajo: las economías de plataformas y el teletrabajo.

El posfordismo

Este concepto surge del estudio de los modelos productivos en la industria automotriz en los países industrializados (Boyer y Durand, 1993; Boyer y Freyssenet, 1995) y ha sido cuestionado por De la Garza, proponiendo substituirlo por el de configuración productiva que ad-

mite la existencia de incoherencias y contradicciones (De la Garza y Hernández Romo, 2017).

Recientemente, Janoski y Lepadatu (2014) analizaron las transformaciones de la división del trabajo y señalaron las nuevas modalidades que han aparecido desde el inicio del modo de desarrollo neoliberal. Esos nuevos modelos "ajustados", que se diferencian del taylorismo y de fordismo tradicionales, serían los que, según ellos, predominarían y se difundirían total o parcialmente en el futuro.

El siglo pasado, Daniel Bell (1973) anticipó que la producción manufacturera se reduciría proporcionalmente, pero aumentaría la de prestación de servicios, cambiando la estructura productiva. La crisis del proceso de trabajo, y en particular las limitaciones de la organización científica del trabajo ya mencionadas, impulsaron más tarde las investigaciones sobre la transición hacia el posfordismo, en la que progresivamente, en lugar de la producción masiva de productos homogéneos se transitaría hacia series más cortas de productos diversificados de más calidad, tomando en cuenta las demandas de los clientes para producir una mayor gama de modelos. Esta flexibilidad productiva, con el apoyo en tiempo real de la automatización y de las nuevas tecnologías informáticas, requieren también cambios en las relaciones de trabajo y el empleo. Las grandes empresas se achican, subcontratan y tercerizan actividades, reducen su personal, toman muy en cuenta las demandas del mercado y se organizan de manera más horizontal, con menos trabajo indirecto. Para retener la fuerza de trabajo y evitar sus resistencias, aquellas introducen nuevas formas de organizar el trabajo para hacerlo menos repetitivo y aburrido y más creativo para que los trabajadores se involucren y no roten o cambien de puesto de trabajo.

El capitalismo cognitivo

El capitalismo cognitivo, según Restakis (2014), es el proceso por el cual el conocimiento es privatizado y posteriormente mercantilizado como una manera de generar mayores ganancias. En esta nueva

fase del capitalismo, la centralización y control del conocimiento suplanta al proceso tradicional de producción y distribución material como la fuerza conductora de la acumulación de capital. El capitalismo cambia su dinámica: en el pasado se ocupaba principalmente de la mercantilización de lo material para luego basarse en lo inmaterial, la información y los conocimientos, pero actualmente la información incentiva la acumulación.

Esta fase surge dentro de la cuarta revolución industrial, en la era digital, y se ha centrado en la acumulación del conocimiento, dejando en un segundo plano la producción de bienes materiales. Las discusiones entre teóricos de la economía del conocimiento han venido subestimando el conflicto existente entre el capital y el trabajo con respecto al saber y el poder, tomando al conocimiento solamente como una herramienta tecnológica, cerrando la discusión con las patentes, para afirmar la propiedad sobre los conocimientos y lograr los objetivos de rentabilidad. Vercellone (2017) plantea las diferencias existentes entre el capitalismo cognitivo y la economía basada en el conocimiento, debido al impacto que ha comenzado a tener el rol del conocimiento sobre la fuerza del trabajo y la producción del valor. En el capitalismo basado en el conocimiento, se contempla su papel como impulsor del funcionamiento y la capitalización de todo el sistema (Ramírez, 2018). Al ser la dimensión cognitiva del trabajo la esencia de la actividad humana inmaterial, puede obstaculizar el control por completo, por parte del capitalista, del proceso productivo y acumulativo, y por ende, comienza a ser vista como un riesgo. Con el mundo digital surge según Vercellone (2017, p. 29) "un nuevo 'sistema histórico de acumulación' en el cual el valor productivo del trabajo intelectual e inmaterial deviene dominante".

Las economías de plataforma

Una de las características de las transformaciones en los procesos de control de la fuerza de trabajo en el siglo XXI ha consistido en la expansión masiva de las llamadas economías de plataformas, espe-

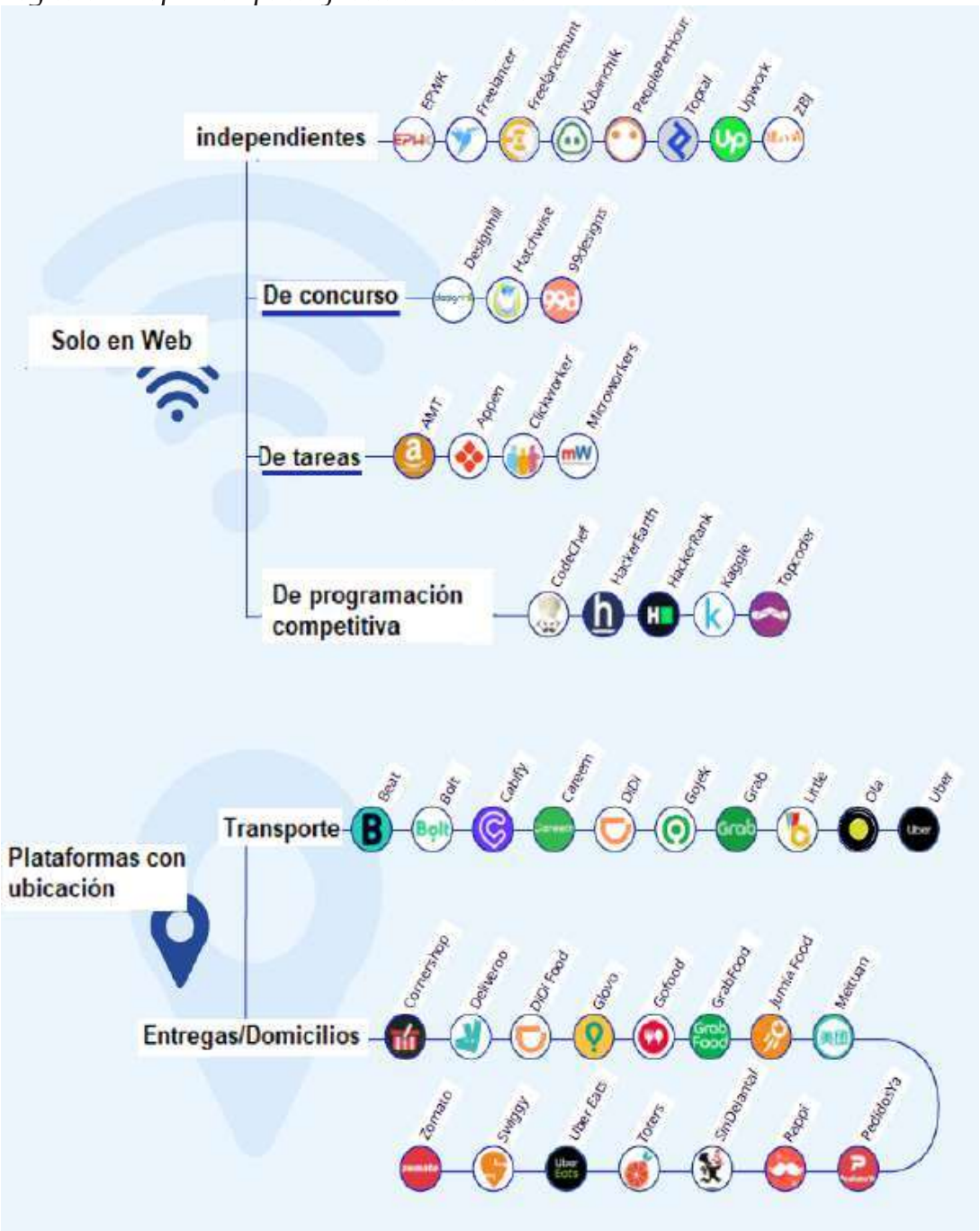
cialmente en el campo de los servicios y lo que constituye la logística de los procesos productivos, a raíz de la externalización de las cadenas productivas.

Las plataformas, según Srnicek (2018), son una nueva forma de empresa, que consiste en infraestructuras intermediarias virtuales y no virtuales[2] que permiten que dos o más grupos de diferentes sectores sociales interactúen. Estos modelos de negocio dependen del flujo de usuarios para generar valor, ya que a más usuarios y usos, corresponden más datos, sin tener un límite al crecimiento porque los costos de producción son casi nulos: en su mayoría son virtuales y no necesitan de espacios físicos de atención o fabricación. Según Wark (2004), la economía pasó de estar dominada por los dueños de los medios de producción a ser de los dueños de la información, y es en este punto donde surgen las plataformas.

Podríamos considerar dos tipos de plataformas virtuales según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021): las plataformas basadas únicamente en la web y las plataformas basadas en la ubicación (figura 1). En las plataformas basadas únicamente en la web se incluyen las plataformas de programación y de realización de micro tareas ejecutadas de manera presencial o virtual; entre ellas se encuentran los servicios técnicos domiciliarios tales como servicio doméstico, cuidados, apoyo escolar, electricidad, etc. Con las plataformas los usuarios tratan de resolver problemas complejos en un tiempo determinado, y de manera remota o en línea se asesora o resuelven problemas de cualquier tipo de saberes (legales, financieros, idiomas, diseño y software). Por otra parte, están las plataformas de ubicación, que se llevan a cabo de manera presencial y con ubicaciones específicas. Dentro de este tipo de plataforma vemos las plataformas de transporte de pasajeros, de servicios a los domicilios y de entregas mediante repartidores.

[2] Aunque principalmente las plataformas sean digitales, ya que facilitan la recopilación de datos. Los centros comerciales también cuentan como plataformas, pero no virtuales.

Figura 1. Tipos de plataformas virtuales



Fuente: OIT, 2021, pág. 76.

Estas nuevas formas de negocio, en relación al empleo, han logrado ser la oportunidad de generación de ingresos para poblaciones marginales o que conforman el "ejército de reserva", con bajas posibilidades de acceso al mercado laboral, como las mujeres, los discapacitados, los jóvenes, migrantes, poblaciones étnico-raciales, etc.

Trabajadores que acceden a esa actividad motivados por la flexibilidad horaria, el aprendizaje, la experiencia, nuevas fuentes de ingreso y el poder continuar estudios o labores en el hogar.

En las economías de plataformas hay un cambio en cuanto a la concepción del cliente, que pasa a ser -de hecho- trabajador sin salario, ya que cada interacción alimenta la *big data* de la plataforma, lo que aumenta su valor. Y tenemos el marketing usado por las plataformas, con estrategias que fomentan la interacción, ponen en funcionamiento algoritmos que identifican posibles clientes en diferentes tipos de sectores.

Estudios recientes sobre la digitalización y las economías de plataforma en América Latina

Estudios clásicos que aportan lineamientos conceptuales

En América Latina hay que resaltar el estudio pionero de Rodríguez y De la Garza (2010), sobre un tipo de trabajo intelectual e inmaterial, ya que a través de la producción de software estamos en presencia de un proceso de trabajo progresivamente numérico o digitalizado.

Pochmann (2016, 2017) es uno de los estudiosos que formula en el caso de Brasil la articulación entre tercerización laboral y *uberización* de la fuerza de trabajo, en el contexto de procesos de trabajo numéricos *online* bajo el régimen de plataformas. Destaca la aparición de una nueva clase del sector de servicios y la uberización de la fuerza de trabajo en la sociedad brasilera. Filgueiras (2016) aborda la regulación de la tercerización como parte fundamental de las estrategias empresariales, cuya generalización es clave en la gestión de la fuerza de trabajo en el capitalismo contemporáneo.

Según Antúnes (2018),

> en la empresa "moderna" liofilizada, el trabajo exigido por los capitales es el trabajo flexible: sin jornadas laborales preestablecidas, sin remuneración fija, sin actividad predeterminada, sin derechos,

> ni siquiera el derecho de organización sindical. Y hasta el sistema de "metas" es flexible: porque "siempre deberán superarse las metas anteriores.

Filgueiras y Cavalcante (2020) analizan la articulación de las plataformas digitales con los procesos de uberización y regulación del trabajo en el capitalismo contemporáneo, presagiando un "nuevo adiós a la clase obrera" desde las plataformas digitales.

Filgueiras y Dutra (2021) abren el debate sobre tercerización y uberización en el contexto brasileño. El artículo debate conceptualmente los estudios empíricos realizados sobre la tercerización laboral en Brasil y cómo se articulan dichos estudios con el proceso de uberización.

Amorim, Moreira Cardoso, y Bridi (2022) publicaron sugestivos estudios sobre el capitalismo industrial de plataforma, afirmando que las estas son sólo la punta del *iceberg* de lo que sería un capitalismo de plataforma industrial que difunde la precarización del trabajo, con formas de explotación laboral y de relaciones laborales desprovistas de derechos, que encuentran resistencias en las luchas de los trabajadores expuestos a su faceta perversa.

La revista *Nueva Sociedad* editó en 2021 un número (294) que aborda los algoritmos del capital cibernético, la robótica y la inteligencia artificial como ejes de los cambios en el control de la fuerza de trabajo en el capitalismo contemporáneo. La mayor parte de los autores son latinoamericanos: Ferrante, Scasserra, Sai, Sanjurjo, Isabella, Ottaviano, Muradas Antunes.

Algunos estudios empíricos por países

Moraes, Oliveira y Accorsi (2019) abordan en el caso del Brasil cómo se da la percepción de los taxistas de transporte particular por aplicativo, es decir, el proceso de *uberización* del trabajo, que es el término utilizado por los investigadores brasileños para referirse a las condiciones de trabajo *online* en el capitalismo contemporáneo.

Para el caso colombiano, entre los primeros estudios financiados por las empresas de plataforma como Rappi y otras, vale la pena mencionar el de Fernández y Benavides (2020). Se trata de un estudio económico convencional que se apoya en una de las primeras encuestas aplicadas a los trabajadores de Rappi, en el que concluyen:

> Las plataformas generan beneficios diversos a diferentes tipos de colaboradores (nombre que se le da a los trabajadores por las empresas de plataformas). Para estos autores los colaboradores apenas "con educación media encuentran en las plataformas una alternativa a la informalidad y el desempleo.

Haidar, Diana Menéndez y Arias (2020a, 2020b), en dos textos diferentes, preguntan qué capacidad tiene la organización de los trabajadores para enfrentar las empresas de plataformas en Argentina y negociar mejores condiciones laborales, dado que ese proceso de trabajo conduce a una precarización de las ocupaciones, y señalan además el conflicto entre las tradiciones del movimiento sindical y las estrategias de adaptación que han surgido, dada la larga tradición sindical en ese país. Según los autores, el principal hallazgo es que depende del contexto político del gobierno, de modo que la negociación colectiva a través del movimiento sindical pueda tener mejores condiciones de éxito a favor de los a trabajadores de plataforma.

Bensusán (2020), en un documento para la CEPAL, realiza

> una evaluación de las formas de intervención estatal capaces de asegurar en México el acceso a derechos laborales en las ocupaciones emergentes en la economía digital, y analiza distintas vías de regulación (legislativa, judicial y administrativa), así como las normas fiscales y administrativas aplicables a las plataformas que operan en México.

Bensusán y Santos (2021) hacen un balance sobre las ocupaciones de plataformas digitales en varios países de América Latina (México, Chile, Brasil y Colombia), que dependen tanto de las mismas características de las plataformas como de las oportunidades y restricciones

que enfrentan los Estados y los diversos actores sociales para regular las plataformas y contrarrestar la unilateralidad de sus acciones.

Díaz Santana (2021) analiza la precariedad y la lucha por derechos en la era digital de los trabajadores de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires, y expone los factores históricos y coyunturales de las relaciones laborales y la cultura de derechos en ambos países, donde se presiona políticamente para que se les otorguen los derechos laborales que corresponden a un trabajo en una relación de subordinación.

Garcés Ojeda, Frías Castro y Stecher (2021), en la perspectiva del sentido subjetivo del trabajo y el efecto que impone el capitalismo de plataformas, cuando abordan el análisis de narrativas audiovisuales en la *gig economy* chilena y presentan desde un abordaje etnográfico los resultados de un estudio cualitativo exploratorio sobre tres producciones audiovisuales publicitarias de empresas, encuentran que dichas producciones

> se orientan a legitimar estas formas de trabajo a partir de la apelación a sentidos de autonomía, flexibilidad, dinamismo, alto desempeño y utilidad social, que invisibilizan y naturalizan los mecanismos de precarización y dominación social que juegan un rol central en el capitalismo de plataformas.

Moreira Cardoso coordinó un número especial de la revista *Ciências do Trabalho*, dedicado a plataformas digitales (2021). Entre los artículos se destacan los de Sérgio Amadeu da Silveira;Euzébio Jorge Silveira de Sousa, Márcio Pochmann y Luana Menegueli Bonone; Julice Salvagni, Victoria Mendonça da Silva, Rafael Grohmann, Daniel Abs da Cruz; y Thaís Helena Barreira.

Dinegro Martínez, directora del Observatorio de Plataformas de Perú, publicó un estudio descriptivo sobre las plataformas digitales en la ciudad de Lima, analizando dos encuestas de repartidores incluyendo conclusiones y recomendaciones de política (2021).

Cruz Gallegos & Mena Farrera (2022) analizan para México la figura del *freelance* en el campo de la economía digital, aportando a

la comprensión de la tecnología en el trabajo, y la oficina andante , donde se experimenta otra forma de pago y otra forma de vida, en redes sociales como Instagram, con gran impacto en las juventudes que hoy trabajan *freelance* y viven de este tipo de plataformas digitales".

Sánchez Vargas, Maldonado Castañeda y Hernández (2022), en un artículo desde el campo sociológico y jurídico, analizan los despidos laborales encubiertos bajo criterios supuestamente técnicos en una plataforma de reparto de comida en Colombia (Rappi).

Dávila Soto (2022) ofrece un artículo jurídico sobre el estado de la seguridad social de los trabajadores de las plataformas digitales en México, que han permitido el ingreso al mercado de trabajo de jóvenes con una alta flexibilidad de horarios y formas informales y precarias, desconociendo los derechos laborales y de seguridad social de la fuerza de trabajo.

Haidar y Garavaglia (2022), en su estudio sobre uberización en el transporte de varias plataformas del tipo Uber, Cabify, Beat y Didi en la ciudad de Buenos Aires, identifican la lógica de este tipo de capitalismo.

Vega, Bensusán y Vega (2022), para el caso de México, coordinaron una importante investigación que constituye una sugestiva propuesta en defensa de los trabajadores de plataforma.

Etchemendy, Ottaviano y Scasserra (2022), en una publicación sobre la gestión algorítmica del trabajo, propugnan la intervención social "hacia un modelo de derechos para el trabajo en plataformas digitales", analizando la variedad de empresas de plataforma digital en Argentina con vistas a generar un marco político y normativo que otorgue derechos laborales, para terminar con la precariedad.

Un estudio brasileño relativamente reciente de corte sociojurídico es el de Machado y Zanoni (2022), en el que vale la pena resaltar los capítulos de Manzano y Krein; de Costhek y de Machado, además de unas conclusiones muy útiles en el plano de la lucha jurídica a favor de los trabajadores de plataformas, por Machado, Zanoni, Bridi, Costhek, Manzano y Krein.

Plataformas y pandemia

La relación entre el trabajo en plataformas, con su enorme importancia durante la COVID-19, y la completa desprotección legislativa y judicial que han enfrentado los trabajadores de plataformas, es destacada por los investigadores brasileros Marques de Vasconcelos, Estivalet de Mello y Sampaio Oliveira (2021).

Pérez Martirena (2021) concluye su investigación afirmando:

> Los/as trabajadores/as de estas plataformas fueron considerados como "esenciales" durante el primer periodo de pandemia, por lo cual se les permitió circular y continuar su actividad laboral en los espacios públicos, a diferencia de muchos otros trabajos que se vieron forzados a migrar hacia el teletrabajo, la inactividad o la fusión para sobrevivir. No obstante, esta calificación de "esenciales" no se tradujo en mejoras de sus condiciones laborales, medidas de protección sanitaria suficientes ni el reconocimiento del carácter laboral del vínculo entre repartidores/as y la empresa.

Batisttini y Carmona (2021) analizan en su libro las transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia, y entre otros temas abordan: tecnologías, trabajo y futuros actuales, trabajo y plataformas, emergencia, auge y consolidación de su dinámica en la crisis del COVID-19, plataformas de empleo, trayectorias laborales y movilidad de los jóvenes, plataformas digitales e impactos recientes en materia laboral en la ciudad de Rafaela, el reparto a domicilio: un trabajo antiguo con tecnologías modernas.

Delfino y Claussen (2021) describen los conflictos laborales en dos ciudades argentinas (Rosario y Santa Fe) durante el período de confinamiento y consideran que la tensión entre capital y trabajo en las economías de plataformas forma parte de las relaciones de trabajo y tiene que ver con el salario y las condiciones de trabajo.

Call centers y teletrabajo

En la línea de las plataformas bajo el modelo de los *call centers*, con aportes teóricos significativos y estudios empíricos sobre México y Brasil, hay que mencionar la compilación realizada por Alarcón Medina (2021). En esta obra hay que referenciar la introducción y la conclusión del compilador y como estudios empíricos, los del mismo Alarcón Medina y Cordero, y el estudio de Wolff. En términos analíticos con una gran riqueza empírica, también hay que señalar el artículo del mexicano Alonso Meneses.

Por otra parte, gracias a la reducción del precio de los equipos informáticos y el acceso a la conectividad, se ha incrementado la metodología del teletrabajo, que permite a las empresas reducir su capital fijo en edificios y personalizar las relaciones de trabajo reduciendo el campo de acción de los sindicatos. Además, los trabajadores pueden trabajar desde sus domicilios con flexibilidad de horarios y sin necesidad de desplazarse cotidianamente para concurrir a sus centros de trabajo. Eso trae aparejados problemas de condiciones de trabajo en cuanto a la duración de la jornada, problemas ergonómicos, de salud (trastornos músculo-esqueléticos) y dificultades en la vida doméstica si no se dispone de una habitación para trabajar aislado del ruido o si se debe compartir la computadora con otros miembros de la familia. La privacidad e intimidad se ven vulneradas. Y dentro de la historia del capitalismo sucede algo inédito: el trabajador pone su domicilio a disposición de la empresa y no solo el uso de su fuerza de trabajo.

Debemos mencionar que, para el año 2019, tras la pandemia propiciada por la COVID-19 y la respuesta de medidas frente a tal enfermedad, el aislamiento social y preventivo obligatorio provocó en primer lugar la migración de gran parte de los trabajadores de sus puestos de trabajo a sus domicilios trabajando de forma remota, siendo las plataformas las únicas formas de trabajo posibles para las clases sociales desfavorecidas en medio del aislamiento. Estas em-

presas lograron afianzarse más en el mercado, ya que obtuvieron los mayores beneficios.

Otro punto a tratar es la conexión entre plataforma y teletrabajo, puesto que el teletrabajo es parte sustancial de las plataformas digitales, ya que están conformadas por una articulación de puestos de trabajo y tareas determinadas encaminadas a llevar a cabo procesos de producción de bienes y servicios, bajo el dominio de la gramática de algoritmos. Todo lo anterior sucede como expresión visible de la descentralización y fragmentación de los procesos de trabajo bajo un dominio digital.

Vale la pena referenciar cuatro estudios significativos sobre *call centers*: el de Thirión (2007), que, a pesar de su perspectiva optimista, constituye una mirada útil sobre el llamado telemercadeo a través de los *call centers* y sus impactos sobre el empleo; el de Moench (2020); el estudio de corte antropológico de Goodfriend (2018); y el trabajo de grado en psicología de la Universidad Javeriana de Bogotá, de Tascón, Ramírez y Sáchica (2022).

Nuevos procesos y división del trabajo

Los sociólogos norteamericanos Janoski y Lepadatu (2014) identificaron recientemente nuevas modalidades de división del trabajo implementadas por empresas paradigmáticas, cuyos resultados tratan de ser replicados de manera parcial e imperfecta y se proyectan en el futuro. Incorporan en el análisis la mundialización, la división internacional del trabajo y la financiarización. En su análisis y en las conclusiones de sus trabajos, se observa un enfoque cuestionable pues dejan entender que Estados Unidos sería el centro de la economía mundial (desconociendo su pérdida de competitividad) y que lo que ocurra allí se va a reproducir en el resto del mundo (sin tomar en cuenta la heterogeneidad estructural y las diferencias históricas y culturales). Su análisis de la división del trabajo incorpora la *lean*

production, es decir la "producción esbelta o ajustada" y clasifica los modelos y empresas paradigmáticas así "ajustadas".

Modelos productivos basados en la organización científica del trabajo, las nuevas tecnologías de la información y la deslocalización

"McDonaldización"

La McDonaldización, con el trabajo emocional y la coproducción a cargo del cliente, se da junto con el uso de la organización científica del trabajo, racionalización y estandarización aplicadas en esa corporación de restaurantes, que estarían inspirados en la teoría de la burocracia y la racionalización de Max Weber. Busca eficiencia, predictibilidad, control y calculabilidad a nivel de las organizaciones. La capacidad de cálculo se aplica sobre los tiempos de cocción, la duración del servicio de comida de los clientes, el diseño-tamaño exacto de las bandejas y sillas y el *layout* para evitar aglomeraciones.

"Siliconismo"

El Silicon Valley en California se ha hecho famoso por sus empresas con innovaciones basadas en la informática, y donde predominan relaciones de trabajo con trabajadores calificados promoviendo su iniciativa. Se lo denomina también "gatesismo" (por Bill Gates). Apple, Dell, Vizio, Nokia y otras empresas de productos electrónicos siguen prácticamente el mismo modelo. El producto es físico: chips, iPads, computadoras, teléfonos celulares, pero el ensamblaje muchas veces se hace en China. El producto es también inmaterial, adopta la forma de un código de computadora, programas operativos, o procesamiento de textos.

Pero hay una división técnica, social y también territorial del trabajo. La concepción se realiza en el Silicon Valley en pequeños equipos semi autónomos, que trabajan en series cortas, aplicando el enfoque sociotécnico, utilizando vestimenta informal, en lugares

de trabajo cómodos y equipados con "*amenities*". Pero la ejecución se deslocaliza: la producción o ensamblado va a países con fuerza de trabajo calificada y donde los salarios son bajos.

Los fondos de inversión: división social y sectorial del trabajo, nuevas tecnologías informatizadas, deslocalización, fusiones, subcontratación

Para contrarrestar la intensa competencia de Japón y la baja de las tasas de ganancias y en un contexto de financiarización, se produjo una división social y sectorial del trabajo, y los empresarios dieron prioridad a los grandes capitales, constituyendo fondos de inversión con accionistas institucionales que buscan su satisfacción y altos dividendos mediante derivados y arriesgadas operaciones financieras que dieron lugar a crisis (2008). Luego se ampliaron e incorporaron las nuevas tecnologías informatizadas, que les permiten dividir aún más el trabajo, trabajar a distancia reduciendo la dotación de personal y deslocalizar actividades a países con bajos salarios, pocos impuestosy sin sindicatos.

A fines del siglo XX surgen nuevos modelos de división del trabajo.

El modelo productivo Toyota y la lean manufacturing dominan ahora la escena

La "producción ajustada" incubada en Japón se aplicó primero en la industria automotriz de Toyota, dando lugar al *Toyota production system* inspirado por Ohno (1990) que busca esencialmente la eliminación de desperdicios (muda), imponiendo el trabajo justo a tiempo, la reducción de todos los costos, la mejora continua (mediante *kaizen*) y la búsqueda de la calidad total.

El aporte de Ishikawa (1990) y de Juran (1990) para el control de la calidad contribuyeron a transformar la industria japonesa, por impulso de la administración de Estados Unidos que ocupaba Japón luego de la segunda guerra mundial. Construyó el método "espina de pescado" para controlar la calidad y reducir los costos, pero dando lugar a la intensificación del trabajo, sobre todo psíquico y mental.

Y en 2007 su presidente Katsuaki Watanabe expresó que el ADN de Toyota era "hacer trabajar el cerebro hasta que encuentra una solución a los problemas".

El célebre trabajo de Woomack, Ross y Jones (2017) resultó de una profunda investigación sobre "el modelo japonés", que intrigaba a los estadounidenses para conocer el secreto de la competitividad sin la necesidad de sofisticadas tecnologías. De hecho, su análisis se concentró en la empresa Toyota, a pesar de que otros modelos productivos estaban presentes en ese país y acuñaron la denominación de *lean production*. Los trabajos de Garcés y Stecher (2021) permiten sistematizar la filosofía, las herramientas de gestión, las técnicas y métodos utilizados que resumen en lo esencial este modelo productivo, que por medio de consultoras desbordó hacia actividades del sector servicios, supermercados y en la administración pública. Esto se hizo desde la perspectiva del nuevo modo de desarrollo neoliberal, con una filosofía basada en valores, herramientas de gestión, técnicas y metodologías específicas coherentes con el propósito de obtener mayor rentabilidad buscando la aceptación de los trabajadores y de la jerarquía empresaria (Boyer y Freyssenet, 2003), y presentándolo como un símbolo de la innovación gerencial (Planet Lean, 2019).

El libro *La máquina que cambió el mundo* popularizó esa experiencia de producción ajustada, y algunas de sus técnicas ya se aplican en los modelos productivos más eficientes en la actualidad. Y cabe señalar que su éxito no se basó tanto en las tecnologías de la información y la comunicación sofisticadas como en los cambios en los procesos de trabajo, la organización de la empresa, la producción y el trabajo.

Cuando este modelo fue aplicado de manera sistemática explica los resultados económicos logrados por la empresa Toyota. *Lean production* es un sistema diferente de la rígida organización científica del trabajo, porque implica la rotación de puestos, la formación permanente, la polivalencia, el trabajo en equipo buscando las causas de la ineficacia para una mejora continua. Cuando fue aplicado en Estados Unidos, luego de la crisis de los años 1970, ya se había pro-

ducido el debilitamiento de los sindicatos, la precariedad, el empleo temporario y la flexibilidad laboral, pero en Japón se da hoy con empleo vitalicio y estabilidad.

El *Toyota production system* tiene como filosofía a largo plazo satisfacer la demanda de los clientes; no busca solo reducir los costos. Los dividendos buscados son bajos pero continuos. Los trabajadores deben llegar a ser polivalentes y multifuncionales. El trabajo justo a tiempo permite un flujo continuo. No se comienza a producir un producto hasta que no haya una demanda segura (*kamban*). Se trabaja con una red de proveedores con el sistema *just in time* y se los integra en el proceso de toma de decisiones de planificación, diseño y producción (ingeniería concurrente). Se busca producir con calidad, intentando hacerlo desde la primera vez, controlando visualmente, con la posibilidad de que el trabajador pueda detener el proceso de producción si hay problemas para solucionarlos. Se toman sin prisa las decisiones, razonando de manera participativa, colectiva y por consenso, pero luego hay que implementarlas rápidamente y evaluarlas de manera continua. Los empleados permanentes tienen estabilidad y deben hacer horas extras (a veces sin cobrarlas) y si es necesario, se contratan empleados temporarios que luego puedan ser despedidos fácilmente. Esto requiere que los sindicatos adhieran a esta filosofía, ya sean cooperativos, débiles o estén dominados por la empresa. Veamos otras formas exitosas de producción ajustada.

"Nikeificación", deslocalización, producción ajustada de costos, Innovaciones, just in time

Nike, creada por Knight, surgió de la ventaja inicial de producción de bajo costo de la producción japonesa de calzados a principios de la década de 1960, para convertirse hoy en el principal productor mundial de calzado y ropa deportiva, pagando bajos salarios para poder competir con Adidas. Subcontrató numerosas fábricas para mantenerse al día con el rápido cambio de tecnología y cada fábrica produce diferentes productos, aprovechando la gran diferencia de

salarios según países. Nike es una corporación sin instalaciones de producción . Tienen la sede en Estados Unidos, usan la R&D para ofrecer allí productos *premium* de alto costo (por ejemplo, zapatillas con burbujas de aire y resortes) y es también en Estados Unidos donde se llevan a cabo la mayoría de las ventas y la publicidad. No es una producción flexible aunque se trabaje en equipos, produce zapatos de diferentes tamaños, con muchos diseños, pero con poca flexibilidad en las dimensiones. El sistema utiliza un elaborado sistema de gestión de la cadena de suministro, con un marketing sofisticado. Las fábricas de Nike se parecen a las fábricas de producción fordista, pero en sus oficinas de diseño y marketing en los Estados Unidos utilizan el trabajo en equipo para maximizar la creatividad. Sus trabajadores permanentes ganan bien, pero hay mucho trabajo temporario y a tiempo parcial. Crean tecnologías de vanguardia de marketing de zapatos y vestimenta deportiva usados por atletas famosos.

Waltonismo, subcontratación, bajos costos, ventas masivas (Walmart)

Sam Walton comenzó comprando una tienda de franquicia, siguiendo el modelo de las tiendas *Five and Dime.* Se expandió en todo el territorio y es actualmente la empresa privada con más empleados de Estados Unidos. Instaura un intenso proceso de negociación de precios con sus proveedores y recurre al *just in time* para recibir y enviar las mercancías. Sus empleados no tienen un alto nivel de formación para resolver problemas.

Walmart ejerce una intensa presión sobre sus proveedores para que ofrezcan los precios más bajos y los entreguen *just in time*. Walmart les promete ingresos muy altos si venden un gran volumen de productos con bajos precios, pero ganando muy poco por unidad. Su estrategia consiste en incrementar las ventas y presionar hacia abajo los costos salariales, y para lograrlo, divide territorialmente el trabajo, desplazando la producción a China, Vietnam, India, Pakistán y Bangladesh.

Los empleados de Walmart en los hipermercados cobran bajos salarios y reciben pocos beneficios. Contratan a muchos trabajadores temporarios y se trata de retrasar o evitar la acción sindical.

Similitudes y diferencias entre la organización científica del trabajo y la producción ajustada

- El modelo fordista se basaba en la organización científica del trabajo, la cadena de montaje, un comportamiento oligopólico para la producción masiva de productos homogéneos, con altos salarios y una integración vertical sin cadenas de suministros de piezas y en ausencia de subcontratación. Las empresas fordistas no se propusieron lograr una mayor igualdad, pero su énfasis en salarios elevados para frenar la constitución del sindicato disminuyó las desigualdades.

- La producción ajustada de Toyota se basa en la flexibilidad de la fuerza laboral, la polivalencia, el trabajo en equipos y la rotación de puestos. El sistema de inventario justo a tiempo organiza proveedores de cadenas de suministro. Tiene trabajadores permanentes, que hacen trabajos intensos y deben hacer horas extraordinarias, y también empleados temporarios, pero sin estabilidad, que cobran menores salarios y no tienen los beneficios de los permanentes. Los sistemas de trabajo en equipo logran hacer mejores productos e involucran a los trabajadores en la empresa. Toyota no está interesada en la sindicalización, pero cuando existe el sindicato, busca tener una relación cooperativa. Esta empresa genera muchos empleos de clase media con buenos salarios y un trabajo en equipo que genera trabajos menos jerárquicos y más inclusivos.

- Pero además de la industria y el comercio, la producción ajustada se implementa en las actividades de servicios (hospitales) entre las profesiones jerárquicas (médicos, enfermeras y asistentes), donde se lograron mejoras sensibles de control de la calidad, Pero también se dio junto con la reducción del gasto público, bajos salarios y

menor protección social, con gobiernos norteamericanos conservadores. Tenemos varios tipos de "producción ajustada".

- La *nikeificación* y el *waltonismo* encarnan aspectos esenciales de la producción ajustada (en cuanto a *just in time* y flexibilidad), pero no estabilidad en el empleo ni trabajo en equipos, y recurren a la subcontratación y la deslocalización de la producción en otros países para proveer a un mercado interno.

- Como la *nikeificación* ha creado muchas instalaciones de producción deslocalizadas, la empresa critica las políticas impositivas y las restricciones aduaneras en el comercio exterior con el sudeste asiático. Las industrias que siguen el modelo Nike tienen poco interés en los sindicatos, sus empleados son precarios pero están bien remunerados dentro de Estados Unidos. En términos de salarios hay diferencias: Apple, Google, Intel, etc. promueven altos ingresos salariales, pero eso empleo a largo plazo de sus trabajadores y se oponen a mejoras de la legislación laboral.

- Toyota y Walmart pagan impuestos corporativos en sus países sede, pero Nike, Apple y Google tienden a evadir impuestos y obtienen grandes cantidades de ganancias en países con bajos impuestos, razón por la cual promueven la deslocalización de sus proveedores.

- Toyota utiliza las cadenas globales de valor, pero en la sede central obtiene la mayor parte de las ganancias, siendo menores en los diversos niveles de proveedores y contratistas a medida que están más lejos en la cadena, debido a la elevada brecha salarial con los trabajadores de producción chinos, que tienen una sólida ética de trabajo y buena educación.

¿Surge un nuevo paradigma que reemplaza la organización científica del trabajo y el fordismo?

Varios autores concluyen que la *lean manufacturing* aparece como el nuevo modelo dominante porque su proceso de trabajo recurre a nuevas formas de división del trabajo, pero es antitética al toyotismo

"auténtico" ya que está más relacionado con la nikeificación y el waltonismo: la mayor parte de la producción para Walmart se hace en China y la producción de Apple se hace a través de Foxconn en China donde se usan métodos tradicionales con empleos temporarios y precarios. Por eso se afirma que la subcontratación deslocalizada de productos -los modelos parcialmente esbeltos de nikeificación y waltonismo- ha contribuido a provocar en los Estados Unidos un desempleo estructural y la contracción de la clase media. Las empresas chinas y las fábricas de Foxcon para Apple producen masivamente bienes de consumo con organización científica del trabajo y formas estándar de fordismo. Pero si se desarrollara de manera masiva la producción aditiva, con 3D, eso podría llegar a modificar la división internacional del trabajo, adoptando una especialización flexible en los países centrales.

Impactos de los nuevos procesos de trabajo (lean manufacturing) sobre la salud

En contrapartida con los buenos resultados obtenidos por la *lean production* en materia de rentabilidad, ¿qué más se verificó empíricamente según la exhaustiva bibliografía analizada por Garcés y Stecher (2021) en esas empresas "ajustadas"? Lo resumimos a continuación:

1. La intensificación del trabajo, porque el flujo tenso elimina pausas y tiempos muertos.

2. Las largas e intensas jornadas de trabajo y la frecuencia de las horas extras, junto con la intensidad en busca de una mayor productividad, dan lugar a despidos o "retiros voluntarios" y contribuyen a reducir la cantidad de nuevos empleos.

3. El sistema *just in time* incrementa el ritmo e intensidad del trabajo, que, junto con la búsqueda de la calidad total y la reducción de pérdidas y defectos, obligan a estar constantemente en situación de tensión y alerta, soportando elevadas cargas física, psíquica y men-

tal y trastornos músculo esqueléticos, aunque no aumentaron los accidentes laborales.

4. Se reportan también situaciones de acoso y hostigamiento por parte de las jefaturas, con amenazas de despido si no se alcanzan las metas de producción asignadas.

5. En las empresas organizadas según el "sistema ajustado", el proceso de trabajo se caracteriza por la permanencia de la división social y técnica del trabajo, una menor autonomía, la pérdida de la identidad del oficio, todo lo contrario de lo que se predecía.

6. Debido al flujo tenso impuesto por el *just in time*, los trabajadores pierden la capacidad de controlar el ritmo y la intensidad de su trabajo. Y el *visual management,* que permite seguir de manera continua el estado de la producción o servicio, opera como mecanismo de control que reduce la autonomía y deja poco margen para hacer sugerencias de mejoras, porque la intensidad del trabajo impide tener el tiempo para elaborarlas y transmitirlas.

7. Es causal de procesos de envejecimiento prematuro. El desgaste que ocasiona el *lean manufacturing* provoca que los trabajadores de más de 40 años, debido a la fatiga acumulada por la intensidad del trabajo, vean progresivamente disminuidas sus capacidades físicas -dando lugar a un bajo rendimiento que da lugar a despidos-, pasen a tareas pasivas o soliciten retiros voluntarios.

8. La mayoría de las investigaciones evidencian un aumento de las tensiones, hostigamiento, discriminación y conflictos internos entre pares cuando se implementa el *lean manufacturing*.

9. El *lean manufacturing* incide en el modo en que las personas vivencian, piensan, actúan y se relacionan consigo mismas y con otros, postulando que "siempre se puede mejorar" y que un cambio de personalidad es posible. Es decir que no solo se debe saber cómo trabajar, sino también cómo vivir y relacionarse con otros y la familia, para mantenerse saludables y capaces de trabajar intensamente, lo cual implica una "colonización de la subjetividad".

10. La asimetría capital-trabajo crece con el *lean manufacturing*, y aumentan la duración y la intensidad del trabajo. Está vigente la po-

sibilidad del despido a quienes no acepten el nuevo sistema, lo cual debilita la organización sindical y el proceso de negociación colectiva.

Estas reflexiones son coherentes con numerosas investigaciones desde la sociología del trabajo.

Conclusiones

Las transformaciones presentadas por las tendencias contemporáneas de cambios del contenido y la organización del proceso de trabajo mediante el uso de las nuevas tecnologías apoyadas en la digitalización -la "revolución numérica"- de las diferentes actividades económicas, han provocado importantes cambios en la vida social. Uno de estos cambios ha permitido diluir la frontera entre el ámbito privado de reproducción de la vida doméstica y el de la vida laboral, con modelos cada vez más extendidos de horarios laborales atípicos. En segundo lugar, en la mayor parte de ramas de actividad y sectores se crea un nivel más profundo de dominación/vigilancia del proceso de producción capitalista en todas las fases por parte de los empresarios, porque todo es cuantificado y puede ser medido.

Se instaura una vigilancia jerárquica permanente, distribuida a través del sistema de plataformas. El control de ese proceso está en manos de quien es el propietario de cada plataforma. Esto es posible gracias al desarrollo tecnológico combinado de software y hardware. Esta dominación se realiza a través de la programación de algoritmos, que toman el control de cada una de las actividades del proceso productivo.

La interacción con los usuarios o consumidores juega un papel fundamental, porque sus características biofisiológicas, sociodemográficas, socioeconómicas, socioculturales y políticas alimentan (gratuitamente) las gigantescas bases de datos, cuyo crecimiento permanente se logra gracias a la interacción entre los consumidores y las plataformas, generando sin mayores costos valor agregado a

esas bases de datos en beneficio de los que las controlan. La lógica de acumulación de capital privilegia así la privatización de la información y su uso.

No obstante, los algoritmos son incapaces de cumplir con su propósito de conocimiento perfecto y democratización, pues impiden que todas las empresas tengan iguales posibilidades. Y esto conlleva un incremento de las desigualdades.

El aprovechamiento de la oferta laboral entrenada por parte de las empresas permite posibilidades de movilidad social de algunos, y al mismo tiempo intensifica la marginalización de sectores de la población que tienen un acceso restringido a la educación. Según Carbonell (2022) se dan dos consecuencias: en primer lugar, se comienza un proceso de *descalificación* de los trabajadores -que pueden ser reemplazados por máquinas-, quedando obligados a realizar procesos más simples, o son desplazados hacia otros procesos con menor exigencia técnica, como la logística, donde debido al proceso de desindustrialización, no crean objetos, solo los transportan o desplazan. Una segunda consecuencia, es la *intensificación del trabajo* y la mayor exigencia en materia de calificaciones, puesto que los nuevos trabajos creados disponibles son más complejos y requieren procesar información.

Si bien muchos trabajadores pierden sus puestos de trabajo por el reemplazo de una máquina, todos esos trabajos no dejan de existir ni se pierden, ya que continúan existiendo en otros espacios, gracias a la subcontratación o deslocalización del trabajo, llevando esos puestos de trabajo a otros países que reducen significativamente los costos de producción. Se combina así la digitalización con la deslocalización de los procesos productivos de bienes y servicios.

El salto del papel del conocimiento, que pasa de ser una herramienta a ser productor de desarrollo y capitalización central del modelo, puede llegar a ser un riesgo para el control capitalista, porque puede aprovecharlo la sociedad como un bien público. Para contrarrestar esto se recurre a las patentes, cuyo objetivo es la privatización del conocimiento y no su distribución y uso social.

Los sectores de trabajadores precarizados que no pueden acceder al estatus de asalariados en el sector moderno, terminan asumiendo empleos de carácter precario y en malas condiciones. De esta manera, encontramos la subcontratación, el pago intermitente por prestación de servicios para una plataforma, los contratos de duración determinada o directamente precarios. El régimen de lo digital y del algoritmo por excelencia permite un tipo de contratación que invisibiliza la relación salarial y la "convierte" o transfigura como un tipo de emprendimiento autónomo. Sin embargo, paradójicamente, las luchas de los trabajadores de plataformas por un trabajo digno y por mejores condiciones de trabajo se han venido dando en los diferentes países capitalistas del centro y la periferia, con características similares a las vigentes durante la segunda y tercera revolución industrial. En realidad, el control numérico vía algoritmos, que facilita el distanciamiento material entre capitalistas y trabajadores los deja sometidos a un mayor control y medición; han logrado debilitar o impedir la acción sindical pues hay escasas interacciones reivindicativas entre trabajadores con las mismas condiciones de contratación y nivel de vida.

Otro importante efecto contemporáneo de las plataformas, como lo señalan Jeannot y Cottin-Marx (2022), ha sido la extensión de la privatización de las infraestructuras y bienes de servicios públicos y también de la oferta de otros servicios como alojamiento, transporte, salud, educación y formación técnica y tecnológica, etc. utilizando los recursos públicos con pocos costos Esto amplía las desigualdades entre las clases sociales.

Los estudios en los países capitalistas industrializados y en América Latina ponen en evidencia que sigue existiendo la división del trabajo, pero ahora de una manera diferente al taylorismo y el fordismo, que van siendo progresivamente reemplazados por el *lean manufacturing* en el nuevo modo de desarrollo neoliberal, globalizado y financiarizado, donde predomina la división internacional del trabajo. Pero la organización científica del trabajo y el fordismo reaparecen en los países en vías de desarrollo.

La división del trabajo, que era técnica, social y aplicada a la producción masiva mecanizada, se verifica ahora también **entre empresas** (subcontratación y tercerización) y **entre territorios o países** (deslocalización), impulsada siempre por la misma lógica de producción y de acumulación. Y estos procesos se han acelerado por efectos de la llamada revolución numérica o digital.

De manera preliminar, podemos concluir que con los nuevos procesos de trabajo la división del trabajo sigue existiendo *pero se está transformado;* la división técnica, la división social, el fayolismo y el fordismo reaparecen con fuerza en las empresas contratistas o tercerizadas de países con menor grado de desarrollo y, dada la nueva división internacional del trabajo, en las unidades de producción deslocalizadas de las grandes empresas transnacionales. Su competitividad se basa en la novedad, la variedad y la reducción de los costos fijos y variables, el trabajo justo a tiempo, la producción en función de la demanda. Estas grandes empresas concentran en sus oficinas la investigación y desarrollo para innovar en cuanto a productos y procesos -es decir las tareas de concepción-, mientras que la ejecución se transfiere hacia empresas tercerizadas, dentro del país o hacia los menos desarrollados (instaurando cadenas globales de valor), donde se pagan bajos impuestos; reciben allí apoyo estatal en cuanto a la infraestructura, los sistemas de seguridad social son incipientes, los costos salariales son más bajos y los sindicatos no existen o son más débiles. Pero la novedad es que tanto en la sede de las empresas transnacionales como en sus proveedoras y tercerizadas se usan nuevas tecnologías informatizadas, se instauran los diversos componentes de la industria 4.0 y se adopta progresivamente, de manera total o parcial, el modelo de *lean production* buscando reducir todos los costos. La *lean production* ya penetra en el sector público y en los servicios, de la mano de las políticas neoliberales.

El libro de Womack, Jones y Ross (2017) y la división internacional del trabajo pusieron de manifiesto ante los sociólogos la novedad del *Toyota production system,* que bautizaron *lean production* y han

contribuido al desarrollo de nuestra disciplina. Janoski y Lepadatu (2014) dan por hecho que:

> el fordismo ha dejado de ser la forma dominante de división del trabajo y se pasa a una forma más flexible de organización social. La producción ajustada debería considerarse el nuevo modelo dominante de división del trabajo. Y como ocurrió con el fordismo, podríamos esperar hasta que la producción ajustada entre en declive y despegue un nuevo modelo.

Pero no dudan de que lo que está ocurriendo (parcialmente) en Estados Unidos por efecto de la *lean production* se va a reproducir rápido e igualmente en el resto del mundo.

No creemos que eso vaya a ocurrir, porque aumentó la heterogeneidad y la desigualdad estructural entre países y dentro de ellos, y persisten las diferencias históricas y culturales. Esto abre un amplio campo de investigación para los sociólogos latinoamericanos.

Bibliografía

Abramo, Laís Wendel (1988). A subjetividade do trabalhador frente à automação. En Neder, Ricardo et al., *A automação e movimento sindical no Brasil*, São Paulo: HUCITEC, CEDEC OIT/ONUD/IPEA.

Alarcón Medina, Rafael (coord.) (2021). *El call center global: cultura, trabajo y poder en el capitalismo digital*. México: El Colegio de la Frontera Norte.

Alarcón Medina, Rafael y Cordero, Blanca (2021). Homies en la línea: Deportación, cultura y subjetividades en la industria del teletrabajo en Tijuana. En Alarcón Medina, Rafael (coord.) (2021). *El call center global: cultura, trabajo y poder en el capitalismo digital* (pp. 179-214). México: El Colegio de la Frontera Norte.

Alves, Giovanni (2018). *Precarização do trabalho e saúde mental: o Brasil da era neoliberal,* São Paulo: Boitempo.

Amadeu da Silveira, Sérgio (2021). Capitalismo digital. *Rêvista Ciências do Trabalho* (20). https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/286

Amorim, Henrique; Moreira Cardoso, Ana Claudia; y Bridi, María Aparecida (2022). Trabalho digital e plataformizado no século XXI: reconfigurando o passado no presente. *Caderno CRH 35*. https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.50225

Amorim, Henrique; Moreira Cardoso, Ana Claudia; y Bridi, María Aparecida (2022). Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. *Caderno CRH 35*. https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.49956

Antúnes, Ricardo (2005). *Los sentidos del trabajo*, Buenos Aires: Editorial Herramienta.

Antúnes, Ricardo (2018). *O Privilégio da Servidão*. São Paulo: Boitempo.

Antúnes, Ricardo (2020). ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital? *Observatorio Latinoamericano y Caribeño 4* (1), pp. 12-22. https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/viewFile/5465/5706

Antúnes, Ricardo y Filgueiras, Vítor (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo* 39 (1), pp. 27-43. https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901

Arias, Cora; Diana Menéndez, Nicolás y Haidar, Julieta (2020). ¿Sindicalismo 4.0? La organización de trabajadores de plataformas en Argentina. *Sociología del Trabajo* (97), pp. 59-69.

Arias, Cora; Diana Menéndez, Nicolás y Haidar, Julieta (2021). Collective organization in platform companies in Argentina: between trade union traditions and adaptive strategies. En Haidar, Julieta y Keunem Maarten (eds.). *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 185-205). Cheltenham, Northampton: ILERA (International Labour and Employment Relations Association)/ Edward Elgar Publishing.

Barreira, Thaís Helena (2021). Aspectos psicossociais do trabalho para a saúde do trabalhador em empresas-plataforma. *Rêvista Ciências do Trabalho* (20). https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/282

Batisttini, Osvaldo y Carmona, Rodrigo (eds.) (2021). *Plataformas de empleo y transformaciones del mundo del trabajo en un contexto de pandemia*. Los Polvorines: Ediciones UNGS.

Bell, Daniel (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.

Bensusán, Graciela (2020). *Ocupaciones emergentes en la economía digital y su regulación en México*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/be90eefc-52a0-4072-a591-0e3afe5fac25/content

Bensusán, Graciela y Santos, Héctor (2021). Digital platform work in Latin America: challenges and perspectives for its regulation. En Haidar, Julieta y Keunem Maarten (eds.). *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (pp. 236-260). Cheltenham,

Northampton: ILERA (International Labour and Employment Relations Association)/Edward Elgar Publishing.

Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard.

Bouffartigue, Pierre (2012). Mesurer les "risques psychosociaux"?. [Ponencia]. *XIIIème journées Internationales de Sociologie du Travail Mesures et démesures du travail* , Bruxelles, 25-27 enero.

Boyer, Robert & Freyssenet, Michel (2003). *Los modelos productivos*. Madrid: Editorial Fundamentos.

Boyer, Robert (2017). Transformation des capitalismes, nouveaux modes de gestion du travail et subjectivité des salariés (1970-2016). En Mercure, Daniel y Bourdages-Sylvain, Marie-Pierre (dir.). *Travail et subjectivité. Perspectives critiques* (13-42). Montréal: Presses Universitaires de Laval.

Boyer, Robert y Durand, Jean Pierre (1993). *L après fordisme*, París: Syros.

Braverman, Harry (1974). *Labor and capital monopolism*, NewYork: Montly Review Press.

Burawoy, Michael (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process*. Chicago: University of Chicago Press.

Carbonell, Juan Sebastián (2022). *Le futur du travail*. París: Amsterdam.

CODAC/USP (1989). *Anais do Seminário: Padrões Tecnológicos e políticas de gestão: processo de trabalho na industria brasileira*, São Paulo.

Coriat, Benjamin (1992). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI editores.

Costhek, Ludmila (2022). Perfis e trajetórias ocupacionais. En Machado, Sidnei y Zanoni, Alexandre Pilan (organizadores). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos* (pp.127-164). Curitiba: Clínica Direito do Trabalho. https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf

Cruz Gallegos, Andrés Alexis y Mena Farrera, Ramón Abraham (2022). El freelance. Espacios laborales en las redes sociales e internet. *Transdigital 3* (6). https://doi.org/10.56162/transdigital135

Dávila Soto, Josué Mesraim (2022). Seguridad Social de los trabajadores de plataformas digitales en México. *IUS ET SCIENTIA8* (1), pp. 129–149.

De la Garza, Enrique (1993). La reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina. *Sociología del Trabajo* (19).

De la Garza, Enrique (1999). Epistemología de las teorías sobre modelos de producción. En De la Garza, Enrique (comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI.* Buenos Aires: CLACSO. http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cyg/trabajo/toledo.rtf

De la Garza, Enrique y Hernández Romo, Marcela (2017). Del toyotismo al lean production, trabajo clásico y no clásico en multinacionales. En De la Garza, Enrique y Hernández Romo, Marcela (coord.). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina* (pp. 467-508). Ciudad de México: Gedisa Editorial.

De Montmollin, Maurice y Pastré, Olivier (eds.) (1984). *Le Taylorisme*. Paris: La Découverte.

Delfino, Andrea y Claussen, Paulina (2021). Trabajadores de apps y COVID-19: un análisis de los conflictos laborales en dos ciudades

argentinas durante el período de confinamiento estricto. *Anuario del Conflicto Social* (12). https://doi.org/10.1344/ACS%202021.12.13.

Deming, Wiliam Edwards (1982). *Out of the Crisis*. Cambridge: MIT.

Díaz Santana, Miguel Angel (2021). *Precariedad y lucha por derechos en la era digital: el trabajo de reparto en plataformas digitales en Ciudad de México y Buenos Aires*. [Tesis Doctorado en Ciencias Sociales], FLACSO, México.

Dinegro Martínez, Alejandra (2021). *Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales caso Lima-Perú*. Fundación Friedrich Ebert.

Durand, Jean-Pierre (dir.) (1993). *Vers un nouveau modèle productif*, París: Syros.

Edwards, Richard (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.

Etchemendy, Sebastián; Ottaviano, Juan Manuel y Scasserra, Sofía (2022). *La gestión algorítmica del trabajo. Hacia un modelo de derechos para el trabajo en plataformas digitales.*Buenos Aires: Fundar.

Fayol, Henry (1949). *General and Industrial Management*. Londres: Sir Isaac Pitman & Sons.

Fernández, Cristina y Benavides, Juan (2020). *Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia*. Bogotá: Fedesarrollo.

Ferrante, Enzo (2021). Inteligencia artificial y sesgos algorítmicos. ¿Por qué deberían importarnos? *Nueva Sociedad* (294), pp. 27-36.

Filgueiras, Vítor (2016). Regulação da terceirização e estratégias empresariais: o aprofundamento da lógica desse instrumento de gestão da força de trabalho. *Cadernos do CEAS* (239), pp. 742-770.

Filgueiras, Vítor y Cavalcante, Sávio (2020). O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. *Princípios* (159), pp.11-41.

Filgueiras, Vítor y Dutra, Renata (2021). Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. *Caderno CRH 34.* http://orcid.org/0000-0003-0736-8556

Fitzgerald, Scott W. (2011). *Corporations and Culture Industries: Time-Warner, Bertelsman and News Corporation*. Lexington: Lexington Books.

Fleury, María Teresa Lemer y Fisher, Rosa María (1990). *Processo e relação do trabalho no Brasil*, São Paulo: Atlas Ediciones.

Ford, Henry (1926). *Ma vie et mon œuvre*. Paris: Payot.

Ford, Henry (1926). *Today and Tomorrow*. New York: Garden city.

Freyssenet, Michel (2003). Division du travail, taylorisme et automatisation. Confusions, différences, enjeux. En De Montmollin, Maurice y Pastré, Olivier (eds.). *Le Taylorisme*. Paris: La Découverte.

Fridman, Milton (2013*). Capitalismo y libertad*. Deusto.

Fujimoto, Takahiro (1999). *The Evolution of a Manufacturing System at Toyota*. New York: Oxford University Press.

Garcés Ojeda, Magdalena; Frías Castro, Pamela y Stecher, Antonio (2021). Sentidos del trabajo en el capitalismo de plataformas: Análisis de narrativas audiovisuales en la *gig economy*. *Quaderns de Psicologí 23* (2), e1607. https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1607

Garcés, Magdalena y Stecher, Antonio (2021). El trabajo en tiempos de lean management: una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. *Innovar, 31*(79), pp. 61-78.

Goodfriend, Hillary (2018). Where you from? : Deportación, identidad y trabajo reciclado en el call center salvadoreño. *Latin American Research Review 53* (2), pp. 303 – 317. DOI: https://doi.org/10.25222/larr.328

Haidar, Julieta y Garavaglia, Pía (2022). *La "uberización" del trabajo en el transporte de pasajeros: Uber, Cabify, Beat y Didi en el AMBA.* Buenos Aires: OPT: Observatorio de Plataformas de Trabajo CITRA-CONICET – UMET.

Haidar, Julieta, Diana Menéndez, Nicolás y Arias, Cora Cecilia (2020a). La organización vence al algoritmo(?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Pilquen23* (4).

Haidar, Julieta; Diana Menéndez, Nicolás y Arias, Cora Cecilia (2020b). De la app a la APP. La gestión algorítmica y los procesos de organización y lucha de los trabajadores de reparto. En Caparrrós, Lucas y García, Héctor (coords.). *El trabajo en la economía de plataformas*. Buenos Aires: Editorial Ediar.

Humphrey, John (1982). *Fazendo o Milagre (controle capitalista e luta operária na indústria automobilística*. Rio de Janeiro: Vozes-CEBRAP.

Hyman, Richard (1987). Strategy or structure? Capital, labour and control. *Work, Employment and Society, 1*(1), pp. 25-55. https://www.jstor.org/stable/23745143

Isabella, Fernando (2019). ¿Qué hacer? Trabajo, tecnología y regulación social. *Nueva Sociedad* (279), pp.102-113.

Ishikawa, Kaoru (1984). *Le TQC ou la qualité á la japonaise*, AFNOR.

Janoski, Thomas y Lepadatu, Darina (2014). *Dominant Divisions of Labor: Models of Production that have transformed de World of Work.* Palgrave MacMillan.

Jeannot, Gilles y Cottin-Marx, Simon (2022). La privatisation numérique. Déstabilisation et réinvention du service public. *Revue française d'administration publique* (182), pp. 636 à 638.

Juran, Joseph (1990). *Juran y el Liderazgo para la Calidad. Un Manual para Directivos*. Madrid: Editorial Díaz Santos.

Kalleberg, Arne L. (2001). Organizing flexibility: The flexible firm in a new century. *British Journal of Industrial Relations, 39*(4), pp. 479–504. https://doi.org/10.1111/1467-8543.00211

Kern, Horst y Schumann, Michael (1991). *El fin de la división social del trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.

Machado, Sidnei (2022). Direitos. En Machado, Sidnei y Zanoni, Alexandre Pilan (organizadores). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos* (pp. 165-221). Curitiba: Clínica Direito do Trabalho. https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf

Machado, Sidnei y Zanoni, Alexandre Pilan (organizadores) (2022). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho. https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf

Machado, Sidnei; Zanoni, Alexandre; Bridi, Maria Aparecida; Costhek, Ludmila; Manzano, Marcelo y Krein, André (2022). Conclusões e Recomendações. En Machado, Sidnei y Zanoni, Alexandre Pilan (organizadores). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos* (pp. 222-227). Curitiba: Clínica Direito do

Trabalho. https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf

Manzano, Marcelo; Krein, André (2022). Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. En Machado, Sidnei y Zanoni, Alexandre Pilan (organizadores). *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos* (pp. 31-126). Curitiba: Clínica Direito do Trabalho. https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf

Marglin, Stephen (1973). Origines et fonctions de la parcellisation des tâches. A quoi servent les patrons? En Gorz, André. *Critiques de la Division du Travail*, Paris: Seuil.

Marques de Vasconcelos, Jonnas Esmeraldo; Estivalet de Mello, Lawrence; y Sampaio Oliveira, Murilo Carvalho (2021). Os Trabalhadores das Plataformas de Entregas: essencialidade em tempos de Covid-19 e desproteção legislativa e judicial. *Direito e Práxis* 12 (3), pp. 2044-2074.

Marx, Karl (1975). *El capital. El proceso de producción del capital. Tomo 1, vol. I,Libro I*, México: Siglo XXI editores.

Maurice, Marc; Sellier, François y Silvestre, Jean-Jacques (1991). *Politiques d éducation et organisation industrielle, en France et Allemagne. Essai d analyse sociétal*, París: PUF.

Meneses, Guilermo Alonso (2021). Tecnoeconomía global, cultura digitaltrónica y los usos socioculturales del *call center*. En Alarcón Medina, Rafael (coord.) (2021). *El call center global: cultura, trabajo y poder en el capitalismo digital* (pp. 37-74). México: El Colegio de la Frontera Norte.

Moench, Eric (2020). La *managerialización* en el trabajo de los agentes de *Call centers* en Argentina, desde finales de la década de

1980 al presente. Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño 4 (1), pp.41-60. https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/observatoriolatinoamericano/article/view/5462

Moraes, Rodrigo Bombonati de Souza; Oliveira, Marco Antonio Gonsales y Accorsi, André (2019). Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais 6* (3), pp. 647- 681.

Moreira Cardoso, Ana Claudia (2021). Conhecer as plataformas de trabalho. *Revista Ciências do Trabalho* (20).https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/287

Muradas Antunes, Daniela (2021). Inteligencia artificial: al derecho y al revés. *Nueva y Sociedad* (294), pp. 96-108.

Neffa, Julio César (1990). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford.* Buenos Aires: CREDAL / Humanitas.

Neffa, Julio César (1998). *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Buenos Aires: Lumen- Humanitas, PIETTE del CONICET / Trabajo y Sociedad.

Novick, Marta (2000). La transformación de la organización del trabajo. En De la Garza, Enrique (coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 123 – 144), México: Fondo de Cultura Económica.

OECD (2018). *Plataformas digitales y competencia en México.* https://www.oecd.org/daf/competition/plataformas-digitales-y-competencia-en-mexico-2018.htm

Ohno, Taiichi (1978). *Toyota Production System. Beyond Large-Scale Production*. New York: Productivity Press.

OIT (2021). *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneve: ILO.

Ottaviano, Juan Manuel (2021). La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales. *Nueva Sociedad* (294), pp. 83-95.

Pérez Martirena, Sofía (2021). Pandemia, precarización y trabajadores de plataformas digitales: apuntes para pensar nuestro presente. [Ponencia]. *XIV Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Pérez, Margareth Mercado (2019). *Big data: un análisis documental de su uso y aplicación en el contexto de la era digital*. Bogota: Universidad del Externado.

Piore, Michael y Sabel, Charles (1986). *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.

Planet Lean. (2019). *Planet lean*. https://planet-lean.com/ lean-companies/ Press.

Pochmann, Marcio (2016). A terceirização e a uberização do trabalho no Brasil. https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil/

Pochmann, Marcio (2017). A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. *Revista do Brasil* (130). https://www.redebrasilatual.com.br/revistas/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho/

Ramirez, René (2018). *En el capitalismo cognitivo, la ciencia pone el acento en la renta y no en la productividad social que debería tener* [Video].

https://www.unaj.edu.ar/rene-ramirez-en-el-capitalismo-cognitivo-la-ciencia-pone-el-acento-en-la-renta-y-no-en-la-productividad-social-que-deberia-tener/

Restakis, John (2014). *Las implicaciones socio-económicas de una Economía Social*.https://floksociety.org/wp-content/uploads/2014/01/Restakis-Epanol.pdf

Rodríguez, J. Guadalupe y De la Garza, Enrique (2010). *Trabajo cognitivo y control sobre el proceso de trabajo: la producción de software*. Los Angeles: Institute for Research on Labor and Employment, IRLE, University of California.

Sai, Leonardo Fabián (2021). ¿Qué es el capital cibernético? *Nueva Sociedad* (294), pp. 61-68.

Salerno, Mario Sergio (1985**)**. Produção, trabalho e participação: CCQ e Kanban numa nova imigração japonesa. En Fleury, María Teresa Lemer y Fisher, Rosa María. *Processo e relação do trabalho no Brasil*, São Paulo: Atlas Ediciones.

Salvagni, Julice; Mendonça da Silva, Victoria; Grohmann, Rafael y Abs da Cruz, Daniel (2021). Por um trabalho decente no cooperativismo de plataforma. *Rêvista Ciências do Trabalho* (20). https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/280

Sánchez Vargas, Derly Yohanna; Maldonado Castañeda, Oscar Javier y Hernández, Mabel Rocío (2022). Technolegal Expulsions: Platform Food Delivery Workers and Work Regulations in Colombia. *Journal of Labor and Society 25* (1), pp. 33-59. doi: https://doi.org/10.1163/24714607-bja10009

Sanjurjo, Sebastián (2021). Hacia un mundo digitalizado. *Nueva Sociedad* (294), pp. 69-82.

Scasserra, Sofía (2019). El despotismo de los algoritmos. Cómo regular el empleo en las plataformas. *Nueva Sociedad* (279), pp. 133-140.

Scasserra, Sofía (2021). La desigualdad automatizada. Industrialización, exclusión y colonialismo digital. *Nueva Sociedad* (294), pp. 49-60.

Silveira de Sousa, Euzébio J.; Pochmann, Márcio y Menegueile, Luna (2021) Juventude e trabalho plataformizado no Brasil. *Rêvista Ciências do Trabalho* (20). https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/285

Smith, Adam (1843). *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*. Paris: Guillamain.

Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra editora.

Tascón, Sofía; Ramírez, M.C.; Sáchica, Juan Felipe. (2022). La noción de trabajo y la vida en los call centers [Trabajo de grado en Psicología], Universidad Javeriana, Bogotá.

Taylor, Frederick Winslow (1977). *La direction scientifique des entreprises*. Paris: Dunod.

Thirión, Jordy Micheli (2007). Los call centers y los nuevos trabajos del siglo XXI. *CONfines relacion. internaci. ciencia política 3* (5).

Thompson, Paul y Smith, Chris (2010). Working life: Renewing labour process analysis. Basingstoke: Red Globe Press

Trist, Eric (1997). *The Social Engagement of Social Science: A Tavistock under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Vallas, Steven (1999). Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility. *Sociological Theory. 17*(1), pp. 68–101.

Vega, Carlos Alba (2022). La pandemia, detonador del trabajo en plataformas digitales. Realidad y aspiraciones de las personas repartidoras en la Ciudad de México. *Otros Diálogos de El Colegio de México*(21).https://otrosdialogos.colmex.mx/la-pandemia-detonador-del-trabajo-en-plataformas-digitales-realidad-y-aspiraciones-de-las-personas-repartidoras-en-la-ciudad-de-mexico

Vega, Carlos Alba; Bensusán, Graciela y Vega, Gustavo (2021). *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales*. México: El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades de El Colegio de México y Seminario sobre Trabajo y Desigualdades.

Vercellone, Carlo (2017). Capitalismo cognitivo y economía del conocimiento. Una perspectiva histórica y teórica. En Sierra Caballero, Francisco y Maniglio, Francesco (coords.). *Capitalismo financiero y comunicación*. Quito: Ciespal. https://economicon.mx/ec0n0/wp-content/uploads/2018/03/capitalismo-financiero-y-comunicacio%CC%81n-libro-francisco-sierra-caballero-francesco-maniglio-pdf.pdf

Wark, Mc Kenzie (2004). *Un manifiesto hacker*. Barcelona: Alpha Decay.

Wolff, Simone (2021). Bajo el fantasma de la privatización: Call centers, digitalización y precarización del trabajo en Brasil. En Alarcón Medina, Rafael (coord.) (2021). *El call center global: cultura, trabajo y poder en el capitalismo digital* (pp. 145-178). México: El Colegio de la Frontera Norte.

Womack, James P.; Jones, Daniel T. y Roos, Daniel (2017). *La máquina que cambió el mundo*. Barcelona: Profit editorial.

Las teorías del fin del trabajo en el pensamiento crítico del siglo XXI

Juan Carlos Celis Ospina

Presentación

En el último tercio del siglo XX se conocieron varias teorías sobre el fin del trabajo como consecuencia de los avances tecnológicos, la robótica y la automatización, y la denominada tercera revolución industrial. Todas ellas surgieron de forma paralela, pero conectadas con el auge del neoliberalismo, los discursos posmodernos, las derrotas de los movimientos vinculados con el trabajo y los horizontes bloqueados para movimientos colectivos amplios y sostenidos en el tiempo. Desde la sociología del trabajo, así como desde otros ángulos de los estudios del trabajo, se emprendió un debate sobre dichas teorías que pretendían reposicionar la centralidad del trabajo tanto en la teoría social como en el debate público y en las políticas estatales.

En el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Enrique de la Garza (2000) identificó tres tesis del fin del trabajo, que hicieron

circular varios comentaristas sociales como ejercicios prospectivos de las consecuencias de la tercera revolución industrial. Dichas tesis fueron rotuladas de la siguiente forma: 1) posindustrialismo y fragmentación de las identidades en torno al trabajo, 2) decrecimiento del sindicalismo y fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, 3) pérdida de importancia del trabajo en la generación de valor en la sociedad dominada por el capital financiero.

Las tesis del fin del trabajo han continuado y se han reformulado en lo que va del siglo XXI, a tal punto que podemos hacer una lectura crítica de ellas en virtud de tres líneas de análisis:

1) Desde la perspectiva de la sociología del proceso de trabajo, los cambios tecnológicos en la historia del capitalismo apuntan a sustituir la mano de obra y los sujetos que puedan generar conflictos y resistencias en el trabajo; también el capital pretende intensificar el trabajo para aumentar su productividad, y con estos procesos aumentar el control del proceso de trabajo, su valorización y la producción en su conjunto, a la vez que tienden a descalificar a la fuerza laboral.

2) También hay que tener en cuenta que la tecnología en el capitalismo no es neutra ni altruista, sino que se dinamiza en función de las ganancias, los rendimientos financieros, las rentas y el control social.

3) Por otro lado están los "factores contrarrestantes" de la tendencia a la caída de la tasa de ganancia, investigada por la economía política marxista (Piqueras, 2022, pp. 61 y s.; Harvey, 1990), que consideramos pertinente, pues al plantearse la paradoja del aumento de la productividad a la vez que decrece la tasa de ganancia, se va en contravía del determinismo tecnológico y se le otorga relevancia da la agencia de los actores laborales.

Entre la inmensa literatura que se ha producido en el siglo XXI sobre la problemática, necesariamente tenemos que hacer una delimita-

ción, pues abunda aquella que se enfoca en el efecto de reemplazo de mano de obra del cambio tecnológico sin mayores problematizaciones, y muy por el contrario con narrativas apologéticas y tecnopastorales.

Al respecto, hay que distinguir entre las ciencias sociales críticas y aquella literatura que anuncia la desaparición de cientos de oficios y la destrucción de millones de empleos como producto de la cuarta revolución industrial, que propone de un lado, una imagen de amenaza y temor para los/as trabajadores/as, por demás presionados por la incertidumbre en el mundo del trabajo neoliberal y, de otro, salidas de autoayuda para sobrevivir al cambio que implican: robótica, inteligencia artificial (IA), cadena de bloques, nanotecnología, computación cuántica, biotecnología, Internet de las cosas, comunicación máquina a máquina, impresión 3D y vehículos autónomos. Cambios que para comentaristas tecnófilos procapitalistas significan unas mayores exigencias de recalificación permanente de los que quieran seguir vigentes en los mercados laborales. Este es el caso del *best seller ¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización* (Oppenheimer, 2018, p.327), en el que se afirma que con la automatización en curso se va a dar un proceso de transición traumático de dos o tres décadas, durante el cual se va a "producir un creciente desempleo entre los sectores de menor educación y la población, y una mayor desigualdad social".

Pero, como en la tradición tecnofuturista -abierta por Alvin Toffler con su teoría evolucionista-determinista tecnológica de la tercera ola o de la sociedad postindustrial, donde la responsabilidad de adaptación recae fundamentalmente sobre el individuo y su disposición permanente a reeducarse (Toffler, 1980)-, Oppenheimer termina por hacer un planteamiento afirmativo del cambio y sus sacrificios, recompensados por un futuro prometedor, que no nos informa cómo vamos a alcanzar (Oppenheimer, 2018, p. 327).

Esa literatura que circula entre las gerencias empresariales, la gran prensa y las góndolas de supermercados y librerías dedicadas a la autoayuda merecen una o varias investigaciones, pero en lo que

acá corresponde nos centraremos en la producción internacional de la filosofía y las ciencias sociales críticas que se han dedicado al tema, entre las cuales hay corrientes, que ven con optimismo y con enfoques parciales y entusiastas el fenómeno del cambio sociotécnico, y otras que, haciendo un esfuerzo de descubrir los factores relevantes y pertinentes que intervienen, se distancian de las tesis del fin de trabajo y buscan entender los cambios tecnológicos en términos de relaciones sociales y las respectivas correlaciones de fuerzas entre los actores implicados.

Con la lectura de esta literatura, que de distinta manera identificamos como continuadora de las tesis del fin del trabajo, nos hicimos las siguientes preguntas: ¿cómo han cambiado las tesis del fin del trabajo? ¿Qué respuestas críticas han recibido? ¿Cómo afectan la agenda investigativa de los estudios del trabajo en América Latina?

Para responderlas, hemos dividido el ensayo en seis partes. Iniciamos con un examen sobre cómo las tesis del fin del trabajo han alimentado a sectores importantes de pensamiento crítico y de las izquierdas, los cuales fundamentalmente se encuentran entre el diagnóstico filosófico y sociológico de un cambio de periodo o de época y las utopías y distopías, que se convierten en apoyos heurísticos y epistémicos para formular teorías.

Luego, en medio de nuestra revisión, encontramos una creciente y muy consumida literatura sobre el rechazo contemporáneo del trabajo y el aumento del ocio, que pretende deslegitimar la inmensa presencia del trabajo en la vida contemporánea.

En una tercera parte abordamos el impacto e interacción de las tesis del fin del trabajo y de la invisibilización de las clases sociales subalternas, y cómo desde el pensamiento crítico se ha ensayado la formulación de otros sujetos emancipatorios, pero también se ha enriquecido la categoría de clases sociales.

Terminamos entonces con unos apuntes sobre las limitaciones de la automatización en América Latina, donde no se han producido tesis del fin del trabajo y el tema no tiene mayor resonancia entre los estudiosos del mundo del trabajo. En este sentido cerramos propo-

niendo algunos problemas que nos permiten poner en el campo de estudios del trabajo los debates presentados.

Las teorías de fin del trabajo del siglo XXI

Con cada una de las revoluciones industriales se amplifican las imaginaciones utópicas, retrópicas y distópicas, y en ellas el capitalismo se juega su legitimidad o es refutado en el contraste con las posibilidades que el desarrollo tecnológico puede ofrecer. Esta tendencia acompaña a cada revolución industrial. Aaron Benanav nos recuerda que en la tercera década del siglo XIX se publicaron tres libros futuristas sobre las fábricas automatizadas: en 1832 *On economy of machinery and manufactures (Sobre la economía de la maquinaria y las manufacturas),* de Charles Babbage; en 1833 *The paradise within the reach of all men, without labor (El paraíso sin trabajo al alcance de todos los hombres),* de John Adophus Etzler, y en 1835, *The philosophy of manufactures* (*La filosofía de las manufacturas),* de Andrew Ure. Según Benanav (2021), quien ha realizado un seguimiento de las visiones de fábricas automatizadas, estas "aparecieron de nuevo en las décadas de 1930, 1950 y 1980, antes de su resurgimiento en la década de 2010".

Las utopías inspiradas en los cambios tecnológicos de la producción se remontan, en la filosofía y en las ciencias sociales, a Marx, quien seguramente leyó a los autores citados. Dentro de esa tradición, el filósofo Hebert Marcuse presentaba, en 1967, la ambivalencia que encerraba la tecnología como herramienta de dominación o potencial de liberación, en su ensayo *El final de la utopía*. Con sus estudios de filosofía social y referenciado en investigaciones empíricas de la sociología del momento, construyó conceptos como el de "racionalidad tecnológica", que articula la racionalidad instrumental propuesta por Edmund Husserl desde la fenomenología, y de Max Weber desde la sociología comprensiva, con la dinámica totalizante de la vida del capitalismo tardío, tanto en el proceso del trabajo

como en la cultura y la ideología de las sociedades industrialmente avanzadas (López, 2018).

En los estudios de las transformaciones del mundo del trabajo producto de las revoluciones industriales, es frecuente encontrar tesis basadas en algún tipo de determinismo tecnológico, y en visiones que se pueden clasificar entre optimistas y pesimistas, de derechas o izquierdas, corporativas o populares, colaboracionistas o sustiticionalistas, humanistas o poshumanistas, de acuerdo a los argumentos que las acompañan o a los efectos. Desde la década de 1960 y a raíz de la crisis del movimiento obrero y de los marxismos en distintas partes del mundo, se ha desenvuelto una corriente con diferentes afluentes de teorías y utopismos posindustriales, digitales y hasta poscapitalistas, que tiene en el reemplazo del trabajo humano (valga la redundancia, con fines polémicos) por máquinas cada vez más automatizadas la base de sus diagnósticos y proyecciones, y en la mayoría de los casos no concibe a la clase trabajadora como el agente de la liberación de la sociedad de la enajenación del trabajo, sino a los movimientos sociales, que han tomado el centro de la oposición a la cultura imperante como los motores de sus proyectos de nuevas sociedades.

En el siglo XXI, el debate se puede ubicar en un horizonte de interpretaciones del presente entre por un lado, un cambio de época o de periodo, de persistencia de postulados posmodernos y paraposmodernos y, de otro lado, los que analizan los cambios como quiebres de un periodo de la modernidad capitalista. Son tres, desde las izquierdas, los principales afluentes que abogan por la inminencia del fin del trabajo: la que lidera Jeremy Rifkin (quien ha recargado sus tesis del fin del trabajo con asuntos como la conectividad, el cambio de fuentes de energía), el aceleracionismo y el neo-operaismo; luego está el cambio tecnológico, que ha producido una vasta literatura sobre una reedición de actitudes de rechazo al trabajo y de posibilidades de una sociedad del ocio; por su lado, también se han producido respuestas a estas corrientes, problematizando los opti-

mismos y utopismos posindustriales y digitales que animan estas retóricas.

Las teorías del fin del trabajo: ¿es un cambio de época o de periodo?

Los estudios del trabajo se han visto especialmente afectados por la gran acogida a las tesis del posmodernismo, especialmente en sus orígenes en la década de 1980 y durante las dos décadas siguientes. Y, pese a que entraron en desprestigio y en desuso, han mutado en el siglo XXI en paraposmodernismos y, en América Latina, en decolonialismos especialmente. Pero antes del posmodernismo, a mediados de la década de 1960, Daniel Bell había postulado la sociedad posindustrial, que le da marco a una serie de teorías y utopías posindustriales.

Jacob Burckhardt va a crear el concepto de "Renacimiento" hacia 1860 para caracterizar un cambio de época que se había empezado a suceder más de tres siglos atrás. Para varios autores, como Theodor Adorno, el Renacimiento fue una revolución que aconteció, denominación diferenciadora de la de revoluciones que estallan, como la francesa de 1789. Revolución imperceptible, por ser una acumulación en un periodo de varias décadas, e incluso de siglos. Solo se perfiló y se nombró varios siglos después. Y, efectivamente, desde la década de 1960 podemos decir que la modernidad ha entrado en una fase de agotamiento, que toca su límite con la forma de relacionamiento con la naturaleza, al colocar a la humanidad ante la posibilidad de su extinción como especie.

Los límites hacen saltar otra serie de críticas a la modernidad de vieja data, que no es el caso entrar a reseñar acá, pero sí decir que compartimos la perspectiva habermasiana de la modernidad como "proyecto inacabado", y el riesgo de que bajo las banderas de crítica a las consecuencias desastrosas de los procesos de modernización, no valoremos los potenciales emancipatorios del proyecto moderno, y abramos el camino para el retorno de postulados premodernos, de cuño autoritario y anticientífico. Por el contrario, creemos que hay

que ilustrar la Ilustración, y buscar generar una segunda o tercera ilustración, y también un neorrenacentismo (Marramao, 2022). Es necesario encuadrar este balance en los trazos gruesos que inició desde la filosofía crítica Herbert Marcuse y su resonancia en ciertos debates contemporáneos sobre la caracterización de las relaciones sociales contemporáneas, que, aunque regidos por la persistencia de imperativos de rendimiento productivo, se han desenvuelto sobre cambios culturales y subjetivos.

Las teorías de sociedades posindustriales y sus utopismos

En sociología el término sociedad posindustrial fue utilizado por primera vez por el sociólogo estadounidense David Riesman en 1958, pero fue acuñado por el también sociólogo estadounidense conservador Daniel Bell en un ensayo de 1965 primero, y luego en un libro de 1973: *El advenimiento de la sociedad post-industrial. Un intento de prognosis social*. Bell señala el advenimiento de una era en la que las lógicas de la modernidad, capitalista y democrática, se van a entrecruzar y contradecir, al pasar del predominio de la industria al de los servicios (así como en el siglo XIX se transitó de la larga era agroganadera a la industrial), con el dominio de las tecnologías de la información causantes de una ruptura sin precedentes de los modelos sociales, culturales, económicos y políticos (Bell, 1973). Sin embargo, la principal consecuencia sociológica la planteará en otro libro, tres años después: *Las contradicciones culturales del capitalismo*: se va a transitar de una ética ascética del trabajo a un hedonismo del consumo (Bell, 1977).

De allí surgiría el excesivo uso del prefijo post, con el que se buscó caracterizar un cambio de periodo dentro de la sociedad, o incluso de época, y en las décadas de 1980 y 1990 centró el debate modernidad versus postmodernidad; a la vez, no se quisieron eliminar del vocabulario palabras como capitalismo o trabajo, y se dio paso a las sociedades del espectáculo, del consumo, del conocimiento, la tecnocrática y la telemática.

En las ciencias sociales críticas se va a pasar del paradigma de la producción al de la distribución y el consumo. Por eso, para entender la mutación de las tesis del fin del trabajo en el siglo XXI, tenemos que ampliar las tres dimensiones de análisis de Enrique De la Garza de 2000:

1) En la saga del posindustrialismo se recrean y generan utopías y fantasías que tanto desde las derechas como desde las izquierdas no encuentran un lugar para el trabajo en el futuro. Subrayan el rechazo al trabajo entre segmentos de las nuevas generaciones, a las que prefieren no presentar en su faceta de trabajadoras, y cuestionan la devastación industrialista, que por lo general no suelen vincular con la forma en que es orientada por la lógica de valoración capitalista, pero sí se crítica el productivismo del "metarrelato" marxista.

2) El ocultamiento del trabajo y su centralidad por las transformaciones tecnológicas de la informática y las comunicaciones ponen en primer plano de nuestras vidas las mercancías informáticas, simbólicas y culturales (cognitivas, comunicacionales, informacionales, afectivas, vigilantes), que se niegan a mostrarse como producto del trabajo de muchas y muchos.

3) El negacionismo de la teoría del valor trabajo también apunta a la invisibilización del sujeto construido alrededor del trabajo, aun con su entrecruzamiento con opresiones transversales, y que conocemos como clases sociales subalternas.

Por eso nos hemos ido a las raíces de las tesis postindustrialistas, pues son una repuesta conservadora al ascenso del movimiento obrero en las sociedades capitalistas avanzadas en la década de 1960 (Frankel, 1990, p. 14).

Y en este rastreo resulta especialmente significativo el abordaje de uno de los principales sociólogos del trabajo de las décadas de 1950 y 1960, el francés Alain Touraine, quien en 1969 en su libro *La sociedad post-industrial* va a postular el fin de la centralidad del trabajo y

el desplazamiento hacia la centralidad de la cultura. Y aunque usa el término posindustrial, prefiere el de sociedad programada, concepto que va a seguir usando en sus trabajos posteriores tres y cuatro décadas después. En ese libro, el movimiento obrero es un movimiento entre otros, pero aparece como institucionalizado, integrado al sistema. El acercamiento se va a dar siguiendo su teoría de tres fases del trabajo, conocida como ABC: en la fase C, de automatización, se genera una creciente y acelerada innovación científica y tecnológica. Pero con la especialización y la automatización, el obrero es desplazado a la simple función de mantenimiento y supervisión, y el sindicalismo se hace funcional al capitalismo, se institucionaliza (Touraine, 1955).

Touraine va a preferir la denominación *sociedad programada* a la *posindutrial*, porque con la primera se refiere a "la naturaleza de su modo de producción y de organización económica. Me parece que esta última expresión es la más útil por ser la que indica más directamente la naturaleza del trabajo y de la acción económica" (Touraine, 1969, p. 5).

Con ese viraje conceptual aparecen nuevos actores sociales: estudiantes, políticos y profesionales, que implican un giro en la historicidad que relega a un segundo plano el conflicto entre obreros y empresarios. Ahora, el eje central del conflicto girará en torno a las alienaciones culturales, es decir, la enajenación de los nuevos actores de las decisiones políticas, de la economía y de la cultura. Disputa por el control de las decisiones de la sociedad como conjunto y no solo sobre el proceso de trabajo. Para Touraine, el control de las decisiones está por encima de la explotación, y procura la autonomía y autogestión de nuevos actores. Se trata del predominio de una nueva oposición entre quienes saben hacer y quienes se aseguran un lugar en el sistema político y mediático de la sociedad (Touraine, 1969 y 1993).

Pero al poner el acento sobre el consumo cultural se nubla la forma en que se produce la cultura, lo que ha sido objeto de reflexión del filósofo y sociólogo estadounidense Fredric Jameson, quien plan-

tea el derrumbe de las diferencias significativas entre la esfera del trabajo y la del ocio, puesto que el consumidor es a la vez trabajador y produce la enajenación que luego consume, en tanto la producción cultural es central en el capitalismo neoliberal (Jameson, 1999; Buchanan, 2015). De igual forma, el filósofo Bernard Stiegler (2004) va a postular la era de la hiperindustrialización, caracterizada por la congruencia de producción masiva que comprime y acelera los tiempos entre fabricación, distribución y subjetivación.

Estos son referentes que mencionan la producción cultural pero no la estudian, no la caracterizan. Aun así, también se han formado otras corrientes que apuntan a oscurecer el trabajo. En 2008 y liderados por Enrique De la Garza, en un seminario en el que participamos Miguel Ángel Olivo, Martín Retamozo y el suscrito, caracterizamos una serie de teorías relevantes en los estudios del trabajo como para-posmodernas, y nos concentramos en autores como Richard Sennett, Zygmunt Bauman y Ulrich Beck (De la Garza, Celis, Olivo y Retamozo, 2008, p. 13 y ss.).

Además de las dudas que nos dejan las acá denominadas tesis posindustriales y paraposmodernas, surgió un utopismo posindustrial que en el siglo XXI alimentó un oscurecimiento del trabajo como categoría de análisis y de generación de proyectos de sociedad. En cuanto a la denominación de utopías posindustriales, podemos reconocer dos grupos de teorías: una corriente conservadora y otra autodenominada izquierda posindustrial.

Para Daniel Bell, con las tecnologías cibernéticas desaparecen los límites de la naturaleza y de los objetos, lo que se convierte en una amenaza para los movimientos ecologistas, socialistas y feministas; también entiende que las soluciones meramente tecnocráticas se confrontan con subjetividades que ya no están dispuestas a soportar las represiones y dominaciones de la sociedades preindustriales e industriales. El utopismo posindustrial se define contra el gigantismo, el productivismo, el centralismo y la burocracia (Frankel, 1990, p. 15). Este tipo de actitudes se emparentan con el rechazo al burocratismo y a las relaciones rígidas de los paraposmodernos que, pese

a criticar las consecuencias negativas del neoliberalismo (aumento de las desigualdades, precariedad laboral), no ven con malos ojos la flexibilidad laboral. Se trata de dibujar una cara amable y humana del neoliberalismo (Frankel, 1990, p. 17).

Pero esta corriente también tiene fuentes izquierdistas en sociólogos, filósofos y comentadores sociales, como Alain Touraine, Rudolf Bahro, Larry Hirschhorn o André Gorz, para quienes con la revolución posindustrial se presenta una crisis social del trabajo y, por lo tanto, de la vida cotidiana; en particular, "dado que la producción de bienes es sustituida por la producción de servicios, la realidad material se vuelve menos visible para los trabajadores implicados en la prestación de estos servicios, así como para sus clientes" (Frankel, 1990, p. 20). De ahí que el foco de los utopistas posindustriales gire hacia "desarrollo" a pequeña escala, con democracia descentralizada; estilos de vida alternativos con alimentación sana y revitalización de misticismos y ancestralismo; compromiso radical con la conservación del medio ambiente; uso creativo de las tecnologías cibernéticas y comunicativas; promoción de un relacionamiento equitativo entre norte y sur globales; pacifismo y, en general, un cambio de las relaciones sociales y culturales, pero sin tener en cuenta las restricciones derivadas del trabajo y de cómo el tiempo que le dedicamos a éste condiciona la posibilidad de expandir tiempo y energías para desarrollar las formas de vida propuestas. En consecuencia, los temas, problemas y conflictos del trabajo, para el pensamiento crítico y utópico, se eclipsan.

Más recientemente, el ingeniero informático español Manuel Casal ha retomado esta tradición, diagnostica el colapso de la civilización industrial y propone una izquierda posindustrial que abarca un amplio arco del movimiento ambientalista, para el que la productividad del perpetuo crecimiento ya "no es fruto de la técnica ni de la ciencia, sino en última e imprescindible instancia de la base energética del entramado económico industrial" (Casal, 2016, p. 54).

En América Latina, de la mano del predominio en las ciencias sociales críticas de los discursos decoloniales y descoloniales, se promueve una crítica decolonial del trabajo (Marañón, 2017).

La alienación y automatización. Dos momentos: Marcuse y Han

En 1959, Ernest Bloch publicó su célebre *Principio de esperanza* en tres tomos, el cual no es más que una enciclopedia de las utopías. Una forma de pensamiento propia de la modernidad, para la cual Herbert Marcuse consideró, en su ensayo de 1967 *El final de la utopía*, que había llegado el momento de realización, propicio para las utopías de libertad (como las denominaba Bloch para diferenciarlas de las utopías de orden), tan contrarias a los espíritus libertarios como los que se movilizaron con cuerpos juveniles en esos años y en distintas geografías mundiales. Marcuse interpreta la automatización, que arranca por aquellos años, recurriendo al Marx de los *Grundisse* (1857):

> la automatización completa del trabajo socialmente necesario es incompatible con el mantenimiento del capitalismo. Esta tendencia, para indicar la palabra "automatización" es sólo un símbolo compendioso, por el cual el trabajo físico necesario, trabajo alienado, se sustrae cada vez más del proceso material de producción (Marcuse, 1986, p. 12).

La dialéctica marcusiana deja ver las dos caras de los desenvolvimientos tecnológicos, ya sea el del fin de la utopía o el comienzo de una pesadilla distópica. Pero lo cierto es que, pese al entusiasmo de los movimientos juveniles, estudiantiles, contraculturales, feministas y ambientalistas que iniciaron en la década de 1960, la derrota del movimiento obrero a escala mundial ha generado más desilusiones que esperanzas.

También en 1967 se publica *La sociedad del espectáculo*, del filósofo, escritor, cineasta y activista francés, Guy Debord, quien en 1953 había disparado el pistoletazo de salida de una de las principales

ideas-fuerza de la ultraizquierda intelectual, cuando escribió en una pared de la calle Seine de París "*Ne travaillez jamais*" (*No trabajéis nunca*), que junto a las tesis del libro tendrá una amplia resonancia entre los movimientos contraculturales en el mayo parisino de 1968. En un reciente libro de 2021, *Historia de la ultraizquierda,* el filósofo e historiador francés Christophe Bourseiller posiciona el libro de Debord como rival de las teorías productivistas de izquierdas, que leen los cambios como una emergencia de los valores del ocio frente a los del trabajo (Bourseiller, 2022, p. 235).

Guy Debord, a través de 221 tesis-aforismos, sin prácticamente ningún aparato crítico de referencias bibliográficas, y mucho menos de fundamentación empírica, busca abrir una imagen de la consumación de una forma de distopía de sociedad que, parodiando a Marx,[1] sostiene que "el espectáculo no es un conjunto de imágenes sino una relación social entre personas mediatizada por imágenes" (Tesis 4: Debord, 1999, p. 38). Y, de acuerdo a su interpretación, en ella el valor de uso ha sometido al valor de cambio, legitimando, desde su marxismo-surrealismo, el giro en la teoría crítica de la producción a la circulación-consumo (Debord, 1999, p. 37).

Y reintroduce, como Marcuse y la primera generación de la Escuela de Frankfurt, la categoría de alienación, ya no en el trabajo sino en el consumo, pues, como en *La cosificación y la conciencia de clase del proletariado* (1922), de George Lukács: "con la racionalización del proceso de trabajo la actividad del trabajador va perdiendo cada vez más intensamente su carácter mismo de actividad del trabajador para tornarse en una actitud *contemplativa*" (Lukács, 1970, p. 116).

La contemplación del espectáculo determina el ciclo productivo, en tanto "todo el *trabajo asalariado* de una sociedad se convierte globalmente en la *mercancía global* cuyo ciclo a de continuarse" (De-

[1] En el tomo I de *El capital* se lee: "las relaciones sociales que se establecen entre sus trabajos privados *aparecen* como lo que son; es decir, no como relaciones directamente sociales de las personas en sus trabajos, sino como relaciones materiales entre las personas y relaciones sociales entre cosas" (Marx, 1984, p. 38).

bord, 1999, p. 55). Por lo tanto, el consumo "espectacular" determina el proceso de trabajo y la dinámica misma del conjunto de la sociedad capitalista. (Debord, 1999, p. 63).

Como queda expuesto, la automatización captura la imaginación y especulación de influyentes filósofos en las movilizaciones estudiantiles de la segunda mitad de la década de 1960, en lo que entonces se conocía como el primer mundo, con repercusiones por estudiar en el segundo y tercer mundo. Lo problemático es que la alternativa para Marcuse estaba en la dimensión estética, y para Debord en el fin del arte; tratando de englobar a los dos, en la estetización de la vida como alternativa a la omnipresencia del fetichismo de la mercancía. Sin embargo, para ninguno de los dos hay disputa posible en la construcción de alternativas en el proceso de trabajo. Su carácter especulativo también se extiende hacia el privilegio de sujetos alternativos al movimiento obrero, como los movimientos contraculturales, feministas, de minorías raciales, estudiantiles, juveniles, tercermundistas, a los que especialmente Marcuse les dio una gran resonancia en sus escritos y entrevistas en su última etapa de actividad pública.

El desplazamiento de sujetos emancipatorios en la filosofía y la sociología críticas va acompañado de un viraje paradigmático. Entre las muchas empresas de reformulación epistémicas, teóricas y metodológicas de las cuatro últimas décadas del siglo XX mencionaremos sólo tres. Por un lado, el líder de la segunda y tercera generación de la Escuela de Frankfurt, Jürgen Habermas, entre las décadas de 1960 y 1970, hizo una crítica al envejecimiento del paradigma del trabajo y la producción, y desplazó la teoría crítica de la sociedad hacia el paradigma del lenguaje y la comunicación en su obra magna de 1981: *La teoría de la acción comunicativa* (Habermas, 1988). Desde otro ángulo de la sociología crítica, Zygmunt Bauman, en su libro de 1988 *Libertad*, plantea el viraje de una primera fase de la sociología (desde su fundación en la segunda mitad del siglo XIX hasta la década de 1980) como una disciplina académica concentrada en las limitaciones de la libertad en las áreas de la producción y el poder, hacia otra

fase centrada en la libertad en el área del consumo (Bauman, 1991). Desde la perspectiva del estudio de la ética socialmente existente, el filósofo francés Gilles Lipovetsky advierte en su libro de 1992, *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*, un final del deber y la formación desde la década de 1960 de sociedades posmoralistas, en las que

> el trabajo ha dejado, en lo esencial, de ser considerado como un deber hacia uno mismo. Si bien el esfuerzo y el trabajo no han perdido en absoluto su valor social e individual, ya no se los pregona como fines morales en sí. (Lipovetsky, 1994, p. 121)

Para Razmig Keucheyan, en su mapa de las teorías críticas a partir de las derrotas de las nuevas izquierdas surgidas de los movimientos de los años 1960 y 1970, se agudiza la desconfianza sobre la clase obrera y, dentro de la misma tradición marxista, se desplaza la crítica de la explotación hacia la alienación en el ámbito de la cultura (Keucheyan, 2013, p. 52). Pero ya en la república de las teorías el marxismo o los marxismos no son hegemónicos, y el idioma en uso es el del posestructuralismo (Keucheyan, 2013, p 72), para el cual se consuman giros: lingüístico, cultural y afectivo, que ataca incluso categorías como las de alienación (también la cultural) por esencialista y atada a la metafísica de la naturaleza humana. Por esto, no es de extrañar que cincuenta años después del *Fin de la utopía* y *La sociedad del espectáculo*, el uso de los cambios de la computación y de la informática por el capitalismo neoliberal nos hayan llevado a imágenes desesperadas del trabajo, como la de Byung-Chul Han: en su *best seller* de 2016, *La sociedad del cansancio*, postula el imperio de la positividad, pues se ha anulado la dialéctica negativa, tan cara a la teoría crítica franfurktiana de un Theodor Adorno (Han, 2022, p. 18).

El capitalismo neoliberal modula el sujeto del rendimiento, que se autoinfringe violencia de positividad, resultado de la combinación de superproducción, superrendimiento y supercomunicación (Han, 2022, p. 30). Para Han es una violencia inmanente al sistema; de esta manera "el aumento de carga de trabajo requiere una parti-

cular técnica de administración del tiempo y la atención, que a su vez repercute en la estructura de esta última" (Han, 2022, p. 33).

Difuminación de los tiempos de trabajo y no trabajo, de la ocupación y el ocio-vida familiar. Un requerimiento de rendimiento del sujeto 24 horas-siete días a la semana ha generado no un fin del trabajo sino su omnipresencia, en una fase del uso de los cambios tecnológicos digitales, pero sin que tome relevancia en los discursos filosóficos el estudio de los procesos de trabajo o la pregunta por su vínculo con el desarrollo del capitalismo. En cambio, parece insinuarse una nueva oleada de sueños diurnos, con sus distintas caras, a la que nos aproximamos a continuación.

Las teorías y utopismos posindustriales continúan y mutan en la fase digital

La utopía, tal y como la entiende Hugo Zemelman,

> exige ser construida, oponiéndose a cualquier concepción fatalista o mítica de la historia; por lo mismo supone un concepto abierto y problemático de la historia que, por lo tanto, se corresponde con la ruptura del orden existente como forma cultural permanente que, además, es aceptada como natural expresión de las necesidades básicas y permanentes del individuo. (Zemelman, 2001, p. 50).

Siguiendo a Bloch, la utopía tiene una función para la construcción de conocimiento, pues es fundamental para planear problemas de investigación crítica (Zemelman, 2011, p. 104) y de viabilidad de las esperanzas de investigadores/as y de sujetos que se forman en el trabajo en condiciones de subordinación, pero que pueden luchar por autonomía y generar proyectos de sociedad, es decir, de la potenciación de las posibilidades de lo historizable y de lo existenciable del sujeto (Zemelman, 2007, p. 152). También tiene una función política (Jameson, 2023) de cara a las transformaciones del mundo del trabajo.

A raíz de los cambios tecnológicos anunciados como cuarta revolución industrial o era digital, se propone una contraposición entre visiones utópicas populares y distopías corporativas. Las primeras buscan "contribuir a que cada persona imagine ecosistemas liberados de la forma de la mercancía. Trata de avanzar en una concepción sobre las herramientas digitales desprovista de los límites que les han impuesto quienes tienen el poder y el dinero" (Cancela, 2023, p. 13). Las distopías corporativas, por su parte, apuntan a una única función social de las tecnologías digitales, "las cuales, bajo la excusa de democratizar la esfera pública, han introducido la forma de la mercancía en cada vez más espacios de nuestra vida" (Cancela, 2023, p. 13).

Aun así, autores como Ekaitz Cancela reconocen un contraste entre el furor de la posindustrialización y la digitalización del capitalismo, pues hay que entenderlas como una respuesta a la crisis de 2008, que llevó a aumentar el control del proceso productivo en su conjunto; así, "los chips expresan la verdadera paradoja posindustrial: una pesadilla, fruto del repliegue nacional de la globalización caracterizada por la desindustrialización y precarización de todos aquellos cuerpos vivos y en edad de trabajar en las periferias" (Cancela, 2023, p. 62). La concentración de la producción de chips y microcomponentes en unos cuantos países (Estados Unidos, Japón, Taiwan y, en menor medida, Alemania y China) es la cara del control manufacturero de la digitalización, mientras que las grandes compañías "guiadas hacia la usurpación y el robo de una enorme cantidad de información procedente de la experiencia sensorial de los individuos, progresivamente despojados de toda noción colectiva, para acumularla en sus centros de almacenamiento" (Cancela, 2019, p. 10). En consecuencia, se ha generado un "modelo productivo" de los datos, que ofrece servicios combinados de computación e inteligencia artificial con capacidad para reproducir valores sociales, estéticos e incluso existenciales, que algunos autores denominan hegemonía cultural de Silicon Valley. Esta se centra en capturar la atención humana a través de sofisticados modelos algorítmicos, orientados a identificar las preferencias de consumo y generar rentabilidad. En el

horizonte del capitalismo bajo el predominio de las tecnologías digitales, "buena parte de los trabajadores son superfluos para la economía global" (Cancela, 2019, p. 14); a la vez, se asienta en la vigilancia sobre las comunicaciones y la extracción de información para administrar las vidas, en el trabajo y fuera de él, mediante una expansión permanente de las tecnologías hacia el resto de las esferas de la vida: una conexión perpetua del capital global.

De utopismos y distopías digitales se desprenden al menos cuatro corrientes: la inteligencia artificial y el poshumanismo; el derrumbe del capitalismo en la versión reencauchada del fin del trabajo de Jeremy Rifkin; la apropiación y aceleración de las tecnologías digitales, y el neo-operaismo. Sobre la inteligencia artificial se han desatado apasionantes debates, que se unen a los que en el pasado se dieron alrededor de la robotización, con la peculiaridad de que están interactuando estas dos tecnologías. Rifkin vuelve a la escena de las teorías del fin del trabajo, ahora profetizando el colapso del capitalismo y el último trabajador, y la emergencia de una nueva figura social, el prosumidor (productor y consumidor de sus propias satisfactores). La tercera aboga desde una orientación modernizadora por una catalización de los avances tecnológicos y, la cuarta, pese a tener en cuenta el control del proceso de trabajo, se enmarca en una orientación posmoderna, conjugada con optimismo tecnologicista y de incremento del poder de trabajadores/as en virtud de un acrecentado proceso de autovaloración del conocimiento, la información, la comunicación y el afecto de la hegemonía del trabajo inmaterial.

El humanismo de cara a la inteligencia artificial

Desde el surgimiento de la problemática del humanismo en el Renacimiento, lo humano siempre ha sido un campo de batalla, con todo y la polisemia del término humanidad. El humanismo se desplegó entre los siglos XV al XX desde Europa hasta sus colonias, de una forma exclusiva para los colonizadores, pero en las distintas geografías se apropia como herramienta cultural y política para la

inclusión de lo otro (Taylor, 2014). En esa historia de seis siglos se ha impuesto una "visión antiesencialista de una dimensión humana de naturaleza múltiple y variable, arrancada de la jaula de la necesidad y puesta en manos de lo posible y lo contingente" (Marramao, 2022, p. 11). Sin embargo, en el pensamiento crítico, especialmente el posestructuralista, hoy predominan corrientes que desplazan el eje de apoyo de Hegel-Marx hacia Nietzsche-Heidegger, para cuestionar el humanismo, la agencia de los sujetos como rémora de la metafísica y el antropocentrismo (Sebreli, 1992, 2008, 2012).

En esta óptica se trataría de buscar un humanismo pluralista, antes que dejarlo en el cementerio de las categorías zombis de la filosofía, las ciencias sociales y la política. Para ello tendríamos que renunciar a cualquier esencialismo y asignarle a lo humano el sello de lo posible, muy en la perspectiva de la ontología de Ernest Bloch del "aún no", o en otras palabras, de la utopía.

Y es en este debate donde se impone un límite para la reflexión sobre la inteligencia artificial, pues al estudiarnos a nosotros mismos, a la humanidad, entendemos la lógica del mundo artificial que hemos creado, en otras palabras, las máquinas se han hecho más "humanas". Sus antecedentes están en los mismos inicios de la cibernética, cuando en 1948 el matemático y filósofo estadounidense Norbert Weiner propuso diseñar una máquina que reprodujera el cerebro humano. Para el escritor y filósofo francés Eric Sadin, esa genealogía devela una "suerte de pasión narcisista y neurótica [que] tuvo la intención de duplicar nuestra naturaleza, como la creación del doctor Frankenstein, aunque abordada bajo una forma superior o 'aumentada'" (Sadin, 2019, p. 142).

La de Marramao no es la propuesta de un humanismo excluyente, sino inclusivo aún de otros seres sintientes. Una pacificación de la relación con la naturaleza, en la que cabe una tecno-política propuesta por la feminista Donna Haraway (Haraway, 2014; Keucheyan, 2013, p. 261), pero que se deje penetrar por un humanismo y universalismo incluyente, pluralista y dialogante, y que, a la vez, se entiende en lucha contra el régimen del capital, que es el que modula los

cyborgs y la inteligencia artificial tal y como los conocemos hoy. Que entienda la expropiación del ser, el conocimiento, la información y los afectos que hacen a través de ellos las empresas y el Estado (Klein, 2023), y están llevando a que el capital asuma su cara más radicalmente antihumana (Sadin, 2021), convirtiendo tanto al cyborg como a la inteligencia artificial en las plataformas giratorias, no sólo de la actualización de las tesis del fin del trabajo, sino también de la intensificación del trabajo para todos y todas los que vivimos de éste.

La inteligencia artificial sigue la ruta de la robótica iniciada en la década de 1970, pero se empieza a aplicar a distintos trabajos, mejorando a la robótica pues es más flexible ante las contingencias, al suministrar una lectura del entorno y una comunicación con otros robots, máquinas y trabajadores que supera, en parte, la rigidez y a veces comicidad de las primeras generaciones de robots en la producción. Se reactualizan narrativas de colaboracionismo entre máquina (en este caso IA) y trabajador o usuario (robots colaborativos, *cobots*) que ayudan, complementan, liberan y recalifican al trabajo (Amaury, 2022, p. 22 y Amaury, 2021). También su contracara: las tesis sustitucionalistas de la máquina contra el trabajador, puesto que se genera desempleo, mayor control del trabajo y descalificación, dado de que existen trabajos rutinarios y no rutinarios que conllevan el reemplazo de los primeros por la automatización de los robots o la IA (Amaury, 2022, p. 155 y Amaury, 2021). Esta tipología polar debería utilizarse con cuidado al momento de realizar las investigaciones empíricas correspondientes, pues se concretan en relaciones sociales y con distintas formas de combinación en las configuraciones sociotécnicas: tecnología, cultura de trabajo, relaciones de trabajo, perfil de la fuerza de trabajo, gestión de la mano de obra, en los servicios de vinculación del cliente/usuario/consumidor con el proceso productivo y en las actividades agropecuarias con el condicionante inmediato de la naturaleza sobre el proceso de trabajo.

Pero la pretensión de desplazar la subjetividad de los/as trabajadores/as con la inteligencia artificial se diferencia de las máquinas tal y como las conocíamos hasta ahora en que desarrolla cuatro fa-

cultades con los procesos de dar sentido: interpretación, autoaprendizaje, formulación de soluciones a problemas y autonomía decisional (Sadin, 2019, p. 143).

Así, entonces, se anuncia otro tipo de alteridad entre los robots comandados por la inteligencia artificial y los humanos en el trabajo y los demás mundos de vida. Pero dicha alteridad tiene que partir de reconocer que los algoritmos de la inteligencia artificial son los primeros productores matemáticos de ideología, y esa es la hegemónica, pues puede pasar varios aspectos del mundo pero capta "fielmente la ideología" (Weatherby, 2023). De tal forma, será una ideología sin subjetividad, sin contradicciones, paradojas, ambigüedades, lugares oscuros, es decir una ideología antidialéctica, sin diálogo, ya que los "paquetes de lenguaje que producen aplanan el lenguaje, sin duda, aunque también pueden sorprendernos con pliegues de recovecos de significado que nunca antes habíamos combinado" (Weathrby, 2023), e incluso reproducir uno de los principales códigos de la cultura popular global contemporánea: la inaceptabilidad de criticar el desarrollo tecnológico (Sadin, 2021, p. 39).

Naomi Klein va más lejos en su visión trágica de la inteligencia artificial, e incluso no la describe como distópica sino como una alucinación, entendida como la "misteriosa capacidad del cerebro para percibir fenómenos que no están presentes, al menos de forma convencional y material" (Klein, 2023). Alucinaciones que van desde asegurar que la inteligencia artificial podrá acabar con la pobreza y el cambio climático, proporcionará una gobernanza sensata, y que de forma indirecta legitiman la vampirización del trabajo (Klein, 2023).

De acuerdo con esto, se requiere una apropiación social de la inteligencia artificial, que debe pasar por decisiones políticas y por batallas en el proceso de trabajo (Allison, 2023) para que las promesas de liberación del trabajo monótono y de acceso libre al conocimiento, el arte, las interacciones cibernéticas y el procesamiento de todo esto se realicen con autonomía y reconocimientos múltiples a los productores de cultura, como una de las condiciones de otro tipo

de sociedad no regida por el principio de rendimiento, una sociedad que humanice lo humano.

Rifkin otra vez

No porque haya mejorado sus argumentos, sino porque aún cuenta con amplia audiencia, el futurólogo estadounidense Jeremy Rifkin vuelve a la arena con su tesis del fin del trabajo. No abundaremos en los argumentos que Enrique de la Garza expuso contra este comentarista social, pero sí mostraremos cómo se ha reencauchado con los cambios tecnológicos de las dos últimas décadas al reeditar, en el lenguaje de la economía neoclásica, las tesis del marxismo economicista y teleológico del derrumbe o del colapso del capitalismo de las tres primeras décadas del siglo XX (Coletti, 1977). Desde su libro sobre el fin del trabajo, Rifkin (1996) no ha dejado de querer seducir, con los cambios tecnológicos y la crisis ambiental, a un público ávido de escuchar a profetas que ofrezcan un futuro sin trabajo y en convivencia con la naturaleza, pero que para lograrlo no sufra las luchas y conflictos propios de las grandes transformaciones.

En su libro de 2014, *La sociedad del coste marginal cero. El internet de las cosas, el procomún colaborativo y el eclipse del capitalismo*, Rifkin augura que, en virtud de una "productividad excesiva", no solo desaparecerá el trabajo sino también el capitalismo (Rifkin, 2014, p. 14).

Su ilustración empírica está referida a la industria cultural, donde entran en quiebra editoriales, periódicos, empresas de entretenimiento y emerge un nuevo sujeto económico, los prosumidores: consumidores que a la vez son productores. Pero, de esta manera, demuestra no comprender la valorización que realiza la industria cultural como legitimadora del capitalismo e incrementador del consumismo, la lógica de concentración de capital que también la afecta, produciendo la desaparición de empresas mientras se fortalecen otras, a la vez que, respecto al trabajo en los servicios, efectivamente incluye a los consumidores, tal y como se viene estudiando desde el enfoque del trabajo no clásico.

Entre 1996, cuando formuló su tesis del fin del trabajo, y 2017 se han sucedido muchos cambios sociotécnicos, y ahora el ariete del futurólogo es la inteligencia artificial que sustituirá también a trabajadores del conocimiento. Y esta, en conjunto e integrada con la automatización y robótica, acabarán con el trabajo humano. Entonces se pregunta: "Dado que capital y empleo se alimentan mutuamente en los mercados capitalistas: ¿qué sucederá si por el hecho de haber tan pocas personas asalariadas no hay compradores suficientes para bienes y servicios que se ofrezcan?" (Rifkin, 2017). Y acá entra la alternativa indolora, la de los prosumidores, el procomún. En consecuencia, estamos ante una variante contemporánea del finalismo de la historia, un destino ineludible, muy atractiva para ambientalistas y otros activismos, que descreen de la centralidad del trabajo por su supuesto carácter productivista y, por lo tanto, negador o justificador de la depredación de la naturaleza. Pero también hay quienes promueven la automatización plena para realizar las utopías digitales.

Aceleracionismo y su apuesta por la automatización plena

El autor más destacado del movimiento académico-político denominado "aceleracionismo" es el psicólogo, filósofo y economista digital canadiense Nick Srnicek, que ha publicado ensayos y estudios en la segunda década del siglo XXI dotados de una narrativa esperanzadora para una generación formada en la denominada cuarta revolución industrial, como el *Manifiesto aceleracionista*, dado a conocer en 2013. Este libro, publicado en inglés en 2015 con Alex Williams, actualiza -sin citar- la tesis de Marx sobre la contradicción entre el desarrollo de las fuerzas productivas y la caducidad de las relaciones de producción (Srnicek & Williams, 2018, p. 7).

Srnircek y Williams parten del desmoronamiento de los partidos socialdemócratas de los sindicatos, y ven prometedor el florecimiento de movimientos políticos radicales, aunque critican el carácter localista (que denominan política *folk*) y identitatrio de buena parte de esos movimientos que han llevado a la "fetichización de los espacios

locales, acciones inmediatas, gestos efímeros y particularismos de todo tipo" (2018, p. 9). Igualmente, toman partido por la modernidad al postular "una política que busque retomar el control sobre nuestro futuro y fomentar la ambición de crear un mundo más moderno de lo que permite el capitalismo" (Srnicek y Williams, 2018, p. 10), de tal forma que proponen una modernidad de izquierda, que recupera la idea de progreso pero sin eurocentrismo (Srnicek y Williams, 2018, p. 108).

Replantear la idea de progreso, tan criticada en las nuevas izquierdas, es afirmarse contra los relativismos culturales y su consecuente dispersión de los movimientos potencialmente anticapitalistas, y formular una contrahegemonía como "un proyecto dirigido a subvertir un universalismo existente a favor de un nuevo orden. Esto nos conduce a nuestro segundo punto: en tanto contrahegemónicos, los universales pueden tener una función subversiva y liberadora" (Srnicek y Williams, 2018, p. 113). Este tipo de propuesta desafía en el medio latinoamericano a las corrientes tan posesionadas en las ciencias sociales críticas: decolonialidad, descolonización, posdesarrollo, y otras tendencias antimodernas y posmodernas, que anidan en movimientos sociales aunque son marginales en el movimiento sindical.

Lo anterior está dirigido a cambiar los objetivos estratégicos de las políticas de izquierda, implicando "al menos tres elementos distintos: el suministro de las necesidades básicas de la vida, la expansión de los recursos sociales y el desarrollo de las capacidades tecnológicas" (Srnicek y Williams, 2018, p. 116), que en el lenguaje de esta generación significa aumentar "el ancho de banda de las ideas y las opciones" (p. 195) e imaginar un mundo del postrabajo, con reducción de la jornada del trabajo y renta básica universal como fundamento de la revitalización del Estado de bienestar.

Ellos interpretan que el exceso de mano de obra desestimula la automatización, y que esa revitalización del Estado de bienestar superará los obstáculos que llevan a que "las inversiones en tecnologías digitales se enfrenten a demoras de entre cinco y quince años"

(Srnicek y Williams, 2018, p. 162). Sin embargo, reconocen que "en la actualidad, las máquinas todavía son peores que los seres humanos en trabajos que implican creatividad, gran flexibilidad, afecto, y en la mayoría de las tareas que dependen de conocimientos tácitos más que explícitos" (Srnicek y Williams, 2018, p. 163), y que también hay límites en el trabajo del cuidado que, si bien pueden salvarse con instrumentos tecnológicos, requieren de un tiempo que no se puede superar por la automatización. Pero ante todo se requieren políticas proautomatización plena: "a través de medidas tan simples como el aumento del salario mínimo, el apoyo a los movimientos laborales y el uso de subsidios estatales para incentivar el reemplazo de la mano de obra humana" (Srnicek y Williams, 2018, p. 164).

Pese a que esta corriente rehabilita la centralidad del trabajo para ser tenido en cuenta en un proyecto emancipatorio modernista, se salta la investigación diagnóstica del presente del capitalismo y sus mundos de trabajo, y llega directamente a los planteamientos programáticos y el debate político, aunque sin tampoco definir los contornos de los sujetos de la aceleración del cambio. Todo ello resulta no solo insuficiente para un programa de investigación, sino también para la elaboración de estrategias en un mundo de desarrollos desiguales y combinados de cambios productivos, tanto socioeconómicos como políticos. Con insuficiencias semejantes, pero desde las arenas movedizas del postmodernismo y de la negación de la teoría del valor-trabajo, nos encontramos, desde la década de 1980, con el desenvolvimiento del neo-operaismo.

Neo-operaismo y el fin de la teoría del valor-trabajo

Aunque en los últimos años se han presentado diálogos entre aceleracionistas y neo-operaistas (Avanessian y Reis, 2017), sus tesis se diferencian en varios puntos, especialmente en una trayectoria que, en el caso del neo-operaismo, se asienta en la tradición formada en

Italia a partir de la primera generación de operaistas u obreristas[2] en torno a los *Quaderni Rossi* (1961-1966), dirigida por Rainero Panzieri y en la que participaban Romano Alquatii, Mario Tronti, Sergio Bologna, Alberto Asor Rosa, Massimo Cacciari, entre otros. Este grupo se diferenció del resto de la izquierda italiana en un aspecto central: la relación entre tecnología, trabajo y poder, y su diagnóstico de la emergencia de una figura obrera potencialmente revolucionaria (Modonesi, 2010, p. 63).

Por su parte, Enrique de la Garza es más incisivo en resaltar el lugar que Panzieri le da al proceso de trabajo como marca de la primera generación operaista:

> [al] convertir el proceso de trabajo en un campo de confrontación política entre capital y trabajo, y con ello estaba planteando una renovación importante en los puntos de vista marxista prevalecientes en su momento, específicamente retomando el planteamiento de Marx que señala que el proceso de producción se desdobla en proceso de trabajo y proceso de valorización (De la Garza, 2021, p. 27).

En la década de 1970, con la confluencia de una serie de reestructuraciones productivas en Italia y una larga movilización obrera, estudiantil y feminista (de 1968 a 1977), se conforma una segunda generación en la que la figura más destacada es Antonio Negri, cuya rutilancia en las izquierdas autonomistas y antagonistas se prolonga hasta hoy, cuando cumple 90 años de edad.

La propuesta negriana se inscribe en la pretensión de filosofía política de un poder constituyente sin limitantes por el poder constituido, para lo cual se requiere un sujeto que supere las limitaciones conservadoras y liberales de la nación y del pueblo (Negri, 1994). De ahí que, en principio, se busque un sujeto vinculado al trabajo (indirectamente), como es el *obrero social*, que luego se deslizará hacia

[2] En este escrito usamos la palabra *operaismo* para diferenciarla del término *obrerismo*, muy corriente en las izquierdas, que denomina a una serie de grupos que privilegian o reducen a los sujetos de la revolución socialista a los obreros, especialmente industriales.

uno con referencias vagas al trabajo, como la *multitud*, procedente de Maquiavelo y Spinoza. En este punto es cuando deriva hacia su particular forma de entender la postmodernidad.

Las tesis de Negri se hacen relevantes para el relanzamiento del operaismo en la entrevista publicada en 1977 con el título: *Del obrero masa al obrero social*. El concepto de obrero social surge de los debates operaistas, que se preocupan por la segmentación de los obreros tras la reestructuración productiva posfordista (Negri, 1980). De ahí parte en busca de un sujeto revolucionario que supuestamente surge tras la tercera revolución industrial y de los deseos expresados por los movimientos contestatarios de finales de los años 1960 y 1970, dándole relevancia a los *Grundisse* -en particular a unas cuantas páginas que han sido bautizadas como *Fragmento del sistema automático de las máquinas*- y el capítulo sexto inédito de *El capital* de Marx, y leyendo las transformaciones subjetivas que determinan los cambios tecnológicos como una realización punto por punto de la noción tendencial -no desarrollada suficientemente por Marx- del *general intellect,* entonces se dirige a la definición de un concepto de trabajo inmaterial. De esta reconstrucción teórica Negri desprende la necesidad de socavar la teoría del valor-trabajo, que se consuma en 1994 en un ejercicio teórico conjunto con el profesor estadounidense de estudios literarios, Michael Hardt, en un libro que titulan *El trabajo de Dionisos*. En él disuelven el trabajo en las interacciones de comunicación, información, conocimiento y afecto (en términos más biopolíticos), por lo que el trabajo se hace indistinguible de otras actividades sociales, pues todas producen valor, refutando la pertinencia de seguir distinguiendo entre trabajo y no trabajo[3] (Negri y Hardt, 2003, p. 13). De esta manera, la lucha ya no va dirigida contra la explotación, sino hacia las nuevas formas de vida: se pasa del eje

[3] "El fenómeno general de la transformación del trabajo al que hemos asistido en los últimos años es el paso a lo que llamamos la sociedad-fábrica. La fábrica ya no puede concebirse como sede paradigmática o como la concentración del trabajo y la producción, los procesos de trabajo se han trasladado fuera de los muros de la fábrica para irrumpir en toda la sociedad" (Negri y Hardt, 2003, p. 16).

de las relaciones de producción al de las relaciones de dominación (De la Garza, 2004, p. 32), del estudio de relaciones sociales comandadas por el capital a la biopolítica, de origen foucaultiano. Aunque hay que advertir que los referentes a la investigación empírica están ausentes en la obra de Negri.

Con esta indistinción se borra de tajo la teoría del valor-trabajo marxista y se reemplaza por la de biopoder, irrigado por toda la capilaridad social y corporal. Si bien es cierto que en muchos procesos de trabajo se borra la diferencia entre el lugar de residencia y el lugar de trabajo, que en los servicios el cliente interviene en la producción de diferentes formas y que hay una búsqueda de reconocimiento social y salarial de los trabajos de cuidado, esto no habilita para difuminar la diferencia entre trabajo y no trabajo, sino que obliga a estudiar sus fronteras porosas y móviles, en tanto la subordinación al capital reconfigura la cartografía laboral pero no la aplana.

De esta forma el filósofo paduano insiste en una lectura no dialéctica del trabajo -ahora hegemónicamente inmaterial-, en el sentido en que la relación que establece con el capital no solo es antagónica, sino que además construye alternativas de una realidad social diferente. Se trata de un antagonismo diferente al de la sociedad industrial, donde se imaginaba que la resolución del antagonismo se hacía bajo la forma de "transición", es decir, que tras la victoria de una de las fuerzas antagónicas aún se seguiría viviendo bajo formas sociales heredadas, hasta tanto se conformara paulatinamente la sociedad nueva de acuerdo a un ideal preestablecido.

En *Imperio*, publicado con Hardt en 2000, la noción de multitud se referiría a la época del imperio, en la que la producción del sujeto estaría mediada por la posmodernización de la economía global, la hegemonía del mercado global y la creciente movilidad de la "fuerza de trabajo" en el mercado mundial.En la posmodernización de la economía,[4] o ascenso de la producción biopolítica, lo económico, lo

4 "En la posmodernidad la riqueza social acumulada es crecientemente inmaterial; involucra relaciones sociales, sistemas de comunicación, información y redes afectivas. Correspondientemente, el trabajo social es crecientemente inmaterial;

cultural y lo político se superponen y se infiltran crecientemente, en concordancia con la hegemonía del trabajo inmaterial. De otro lado, la emigración global conlleva un alto costo para el capital, el del incremento del deseo de liberación.

El carácter metafísico de los conceptos, en especial la idea de que la subordinación de casi todas las esferas de la vida de manera inmediata a la valorización capitalista convierte a toda la población en productora de plusvalía, lleva a que el proceso de trabajo pierda centralidad (De la Garza, 1996, p. 56). Además, por esa vía, se pierde la distinción entre trabajo productivo, reproductivo e improductivo, y todo el que reproduce vida es objeto de explotación (De la Garza, 2004, p. 35).

En cuanto el seudoconcepto de *trabajo inmaterial*, compartimos la crítica que le hace el filósofo brasileño Sergio Lessa, al considerar que Hardt, Lazzarato y Negri no lo caracterizan, sino que apenas si lo comentan; y, en ese comentario apuntan a reforzar la tesis de que todo es productivo, es decir, el conjunto de las relaciones sociales. Los sujetos proletarios se diluyen en la amalgama de producción/circulación/consumo, clausurando el espacio para la vieja lucha de clases y extendiendo la cobertura de la clase obrera al conjunto de actores sociales que no son capital (Lessa, 2002, p. 121). Para Lessa, ese enfoque es congruente con la idea reductora del profesor italiano de que el comunismo es un estilo de vida alternativo, que puede arraigar en el interior del orden del capital a través de la innovación y los procesos creativos abiertos por el trabajo inmaterial; es decir, se estaría proponiendo una revolución pasiva impuesta por el obrero social al capital (Lessa, 2002, pp. 110 y 120), o por la multitud al imperio. Todo lo cual lleva al brasileño a considerar absurdo el Marx posmoderno de Negri y su discurso en torno del trabajo inmaterial

simultáneamente produce y reproduce directamente todos los aspectos de la vida social. Como el proletariado se está convirtiendo en la figura universal del trabajo, el objeto del trabajo proletario se vuelve igualmente universal. El trabajo social produce la vida" (Negri y Hardt, 2001, p. 258).

como elogioso de la reestructuración productiva y paralizante de la resistencia al capital (Lessa, 2002, p. 126).

Algo similar pasa con la noción de *capitalismo cognitivo* o *capitalismo biocognitivo* de Andrea Fumagalli, Yann Mollier Boutang y Antonellla Corsani, que, así como los posmodernos, se apresuran a diagnosticar un cambio de época. En este caso, definen la época por la hegemonía del *general intellect* y su "cercamiento"[5] en el capitalismo actual (Blondeau et al., 2004;Fumagalli, 2010, 2020a, 2020b), pero sin investigaciones sobre los procesos de trabajo "cognitivo" y la tendencia a la descalificación que también se da en este, a la vez que exaltan el trabajo de los *hackers* y la producción de *software* libre como expresión de una nueva subjetividad subversiva, pero sin considerar las formas de absorción de esos conocimientos disidentes por las grandes compañías de informática.

Por otra parte, Maurizio Lazzarato termina por desestimar esas teorías, pues "se extravían cuando hacen del 'conocimiento' la fuente de valorización y explotación" (Lazzarato, 2013, p. 57), y va más allá en la liquidación del valor-trabajo al proponer una interpretación para el capitalismo neoliberal que coloca en el centro a la economía de la deuda. De acuerdo a sus especulaciones, es la productora de las subjetividades subalternas contemporáneas, las de un "hombre endeudado" que a su vez desplaza al trabajo en el control de las vidas, en tiempos en que los neoliberales impulsan la desproletarización de la población a través de la promoción del empresarismo, con el que se ha logrado que muchos trabajadores, patronos de sí mismos, hagan pequeñas unidades productivas o famiempresas, sin posibilidad de acumulación de capital: así termina conjurando el peligro del movimiento obrero. Por eso, para el filósofo italiano "las nuevas encarnaciones subjetivas del capital" (Lazzarato, 2013, p. 106) se sustentan en el endeudamiento, no en el control del proceso de trabajo, ni siquiera como complemento entre ambos. Es esa subjetividad del

[5] Así como en el siglo XVI se cercaron las tierras comunes, bajo el proceso que Marx denominó "de acumulación originaria de capital".

endeudado y no las reestructuraciones productivas, las que llevan a que la población -ya no la clase trabajadora- se limite "a tomar a su cargo todo lo que las finanzas, las empresas y el Estado benefactor 'externalizan' en la sociedad, y punto!" (Lazzarato, 2013, p. 109).

Con los conceptos metafísicos de Negri y Hardt no hay posibilidad de reconstruir una economía política convincente, ni orientar la investigación empírica, y reconstruir consistentemente la teoría crítica, y tampoco permiten elaborar estrategias viables de alternativas socioeconómicas y democratizadoras profundas de la sociedad.

Pensamos que a los sujetos, y en específico a los que se conforman en relación al trabajo, hay que seguir estudiándolos en sus determinaciones concretas.

Como líneas diferentes, pero conectadas a las cuatro antes expuestas, se encuentran las que se centran en el vínculo entre mundo del trabajo y otros mundos de vida, con la óptica de rechazo del trabajo y de búsqueda de revitalizar la categoría de clases sociales como sujetos de definición de las tendencias de la sociedad, y el enriquecimiento -articulación de otras dimensiones de análisis con otras configuraciones de relaciones sociales entrecruzadas- de la categoría, subjetivaciones y prácticas de las clases subalternas como sujeto de emancipación y transformación de las relaciones sociales en una perspectiva posneoliberal y poscapitalista.

Literatura sobre al rechazo contemporáneo del trabajo y aumento del ocio

La crítica de la teoría posindustrialista a la alienación del trabajo también ha derivado líneas de investigación sobre las prácticas de rechazo al trabajo. Entre ellas, el enfoque más elaborado y abarcador es el de David Frayne, que por lo demás hizo un estado de la cuestión hasta 2015. Desde la perspectiva de la resistencia al tiempo y a la disciplina del trabajo, para Frayne la historia del capitalismo tiene como hilo rojo "la gradual reconciliación de los individuos con los

sacrificios de la jornada laboral" (Frayne, 2017, p. 39), y, por lo tanto, la posibilidad de un cambio cualitativo pasa por tratar de responder la pregunta: "¿podría ser que en el futuro todos trabajemos menos y tengamos más tiempo para nuestro propio desarrollo autónomo?" (Frayne, 2017, p. 39).

Para responder esta pregunta, Frayne se apoya en Marcuse, para quién "[l]a libertad... es siempre imposible y posible al mismo tiempo" (Frayne, 2017, p. 18). Centrándose en ambos prismas, investiga prácticas sobre las cuales inspirarse "para establecer una política contra el trabajo, y al mismo tiempo reconocer en qué medida ciertos rasgos culturales y estructurales del capitalismo militan contra el desarrollo de alternativas sociales" (Frayne, 2017, p. 18). Y es que el trabajo ha colonizado nuestras vidas, a tal punto que trabajar, recuperarse del trabajo, formarnos permanentemente para ser empleables bajo la creciente flexibilidad, gastar los ingresos, aumentar nuestras necesidades y consumos para ser mejor aceptados e incrementar nuestro prestigio, deja muy poco tiempo -si lo deja-, para actividades autónomas que trasciendan el vínculo económico.

La intensificación del trabajo y el mayor control del capital sobre él, en más de cinco décadas de reestructuraciones productivas neoliberales, ha aumentado el malestar con el trabajo, a la vez que desde compañías y Estados se lanzan campañas y prácticas orientadas a fortalecer la moral del trabajo, estigmatizando a los/as desempleados/as, desconociendo el sufrimiento que produce éste en contextos altamente individualistas y competitivos. Al respecto, la crítica se ha dirigido a desnaturalizar el trabajo, y mostrar como el rasgo del trabajo como "una fuente de socialización, derechos, prestigio y pertenencia es importante reconocer que se trata de una construcción social e histórica" (Frayne, 2017, p. 27). Con esto se genera una tradición de crítica al trabajo y no a los trabajadores, que en su versión contemporánea arranca con Marcuse y tiene como gran referente, a finales del siglo XX, a André Gorz. Gorz agita la idea de un trabajo para uno mismo (Frayne, 2017, p. 30), que se emparenta con los estudios y banderas feministas del trabajo del cuidado, pero liberado del

dominio patriarcal y andando de la mano del aumento del tiempo libre.

Frayne, muy a contrapelo de las tesis rifkinianas de la tendencia a la desaparición del trabajo por productividad excesiva, toma como referente las premoniciones de Keynes en 1932, para quien por obra y gracia del ímpetu capitalista por el desarrollo tecnológico, hacia 2030 llegaríamos a una jornada de 15 horas semanales. Se aproxima ese año y nada nos indica que vayamos hacia tal reducción del tiempo de trabajo, sino que más bien tenemos que reconocer la vigencia de las tesis marcusianas, en el sentido de que se crean necesidades para garantizar la expansión del trabajo como uno de los principales mecanismos de dominación del capital sobre nuestras vidas; en términos de Marx, este sería un efecto contrarrestante al determinismo tecnológico del fin del trabajo. Por esta vía surge Frayne; siguiendo a Gorz, propone una política del tiempo que tiene por objeto la distribución social de las horas de trabajo. Pero a nuestro juicio, una política del tiempo sin tener en cuenta el carácter de dominación del trabajo en el capitalismo la hace tan ilusoria como la futurología rifkiniana.

El llamado de Frayne es a que, como en Edward Palmer Thompson, el pensamiento utópico nos ayude a desnatualizar y a desear más y mejor, a desear de forma distinta (Frayne, 2017, p. 158). A lo que agregaríamos que lo que está en juego es reducir la centralidad del trabajo en nuestra vida, no negar la centralidad del trabajo contemporáneo a raíz del copamiento mercantil de nuestra existencia, producto de una mayor sofisticación de la división del trabajo y del borramiento de fronteras del trabajo y el no trabajo.

También, en el neo-operaismo el rechazo al trabajo es una de las prácticas fundamentales, asociado a un diagnóstico de la emergencia de subjetivaciones insumisas al trabajo. Parte de cuestionar la concepción marxista antropológica del trabajo, al problematizar la idea de que el trabajo es la relación entre el hombre y la naturaleza y proponer que solo es una forma de esa relación (Berardi, 2023, p. 130). Tampoco aceptan la tesis de una condición auténtica de la ac-

tividad humana social, por lo tanto, se pone en cuestión el concepto de alienación (Berardi, 2023, p. 133). El viraje es hacia una concepción feminista antropológica del trabajo, que pone en el centro el patriarcado y el familiarismo (Berardi, 2023, p. 136).

De forma explícita, con la partida de defunción del valor-trabajo, el conflicto estructurado entre capital y trabajo se reemplaza por el del capital y la vida, en el que el rechazo al trabajo es la clave de toque de la teoría neo-operaista (Berardi, 2023, p. 388).

Por su parte, la feminista neomarxista norteamericana Kathi Weeks, en su libro de 2011 *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*, en parte se sustenta en las tesis del rechazo del trabajo para elaborar una crítica política del trabajo, que centra sus análisis y cuestionamientos en las concepciones productivistas, la ética tradicional del trabajo y el tipo de familia asociado, buscando politizar el trabajo como lugar de resistencia y contestación, y ampliar la concepción de la reproducción social. Así, bajo la perspectiva feminista de demandas utópicas, como la renta básica y la reducción de la jornada de trabajo, pone en contacto la crítica contra el trabajo con el despliegue del deseo como motor del esfuerzo por defender la vida contra el trabajo (Weeks, 2020).

La deslegitimación del trabajo también ha abierto la posibilidad de una literatura masiva de crítica al trabajo por su carencia de sentido, como en el caso de las investigaciones del antropólogo estadounidense David Graeber, con sus trabajos de mierda: lacayos, matones, arreglalotodo, burócratas, capataces, que no trata de oficios particulares sino de formas de trabajo que dañan a otros e incrementan inútilmente el malestar y las jornadas (Graeber, 2018); o el de la periodista estadounidense Sara Jaffe que denuncia la ideología del amor al trabajo (Jaffe, 2021). La literatura se hizo premonitoria de la gran dimisión (o gran renuncia) en los Estados Unidos, que, entre finales de 2021 y principios de 2022, llevó a que 4.500.000 trabajadores y trabajadoras no volvieran a su trabajo. Con la pandemia de COVID-19 se dieron cuenta de que a sus jefes no les importaba que

murieran, y también terminaron concluyendo que buscarían trabajos que les permitieran conciliar trabajo y vida familiar. Sobre estas problemáticas versa la investigación de la escritora y filósofa inglesa Amelia Horgan, *Lost in Work Escaping Capitalism* (2021), donde se propone responder estas preguntas del gran público: ¿por qué es tan difícil conseguir un trabajo que no nos explote? ¿Por qué el trabajo nos llena de ansiedad y nos hace sentir inútiles?

La invisibilización de las clases sociales subalternas

Las teorías del fin del trabajo están hermanadas con la invisibilización de las clases sociales. Zygmunt Bauman, en 1982, le dedicó un libro a su sepultura: *Memorias de clase. La prehistoria y la sobrevida de las clases*. Para el sociólogo polaco se pretende impulsar las transformaciones históricas con una categoría inadecuada para las mismas, en un contexto de ascenso del neoliberalismo: "las instituciones de la sociedad de clases" que garantizaban "[e]status de grupo y seguridad individual" (Bauman, 2011, p. 13). Los argumentos se ubican en la perspectiva de la sociedad posindustrial cuando plantea que el concepto de clases es propio de las sociedades industriales, definidas por "el control sobre el producto final tangible del trabajo antes que sobre los cuerpos y mentes de sus productores" (Bauman, 2011, p. 31). En su cerrada crítica con una lectura sesgada de Marx, nunca leyó que a eso que él denomina control sobre "los cuerpos y mentes de los productores", Marx lo conceptuaba como una tendencia del capitalismo hacia la "subsunción real del trabajo en el capital", pero no hacía desaparecer a las clases, sino que las exponía a una mayor subordinación y alienación del trabajo.

Bauman, quien compartió el Premio Príncipe de Asturias de Comunicaciones y Humanidades con Touraine en 2010, reivindica las tesis posindustrialistas de este último en sus propios términos: "'la sociedad industrial tardía' está cohesionada por dependencias más bien sistémicas que sociales", por lo que "ningún grupo aislado pue-

de identificarse como 'clase histórica'" (Bauman, 2011, p. 41). Critica al historicismo que simplifica la categoría de clase y la circunscribe al periodo de predominio de la industria en la economía, y saca la conclusión fatalista y estructuralista de que "los intereses, demandas y presiones de grupo, lejos de acarrear la promesa de una solución a la crisis sistémica, contribuyen a agravarla" (Bauman, 2011, p. 41). Los grupos sociales ya no se constituyen como clases, sino de forma "*ad hoc* y cambiante", siendo el agente estructurante de los mismos el Estado (Bauman, 2011, p. 44).

Esos sujetos poco cohesionados y efímeros se inspiran en las teorías de los movimientos sociales posindustriales de Touraine, definidos en la acción política antes que a través de los intereses económicos, pues es la "acción sugerida por la política la que tiende a articular la identidad del grupo en el vocabulario dominante de ganancias y pérdidas económicas" (Bauman, 2011, p. 44). De esta manera, el trabajo desaparece como estructurante de sujetos colectivos, como ya había balbuceado André Gorz: "la no clase de los no trabajadores", en su libro de 1980: *Adiós al proletariado*. Pero también está en camino del antiesencialismo de las políticas de identidad en su crítica al reduccionismo de clase, sustentada en teorías posestructuralistas que también acogen por otra entrada: la teoría del populismo de Ernesto Laclau y Chatal Mouffe. Incluso Jürgen Habermas, por otro camino del pensamiento crítico y de la mano de las teorías del fin de la centralidad del trabajo de Claus Offe (Offe, 1992), llega a la conclusión de la imposibilidad de construir macrosujetos sociales en las sociedades contemporáneas (Habermas, 1991).

Lo cierto es que desde la década de 1970 en el pensamiento crítico se vive una crisis del sujeto emancipatorio, y del eje gravitatorio del sujeto-clase-explotación el foco apunta hacia múltiples alienaciones, desde las lecturas de Sergio Mallet y Alain Touraine sobre la nueva clase obrera, hasta los movimientos feministas, de diversidad sexual, ambientalistas, contraculturales, estudiantiles. En el mapa del pensamiento crítico de Razmig Keucheyan, "[l]a masificación de la enseñanza superior acentúa el desajuste entre las oportunidades

sociales subjetivamente percibidas y las oportunidades sociales reales" (Keucheyan, 2013, p. 54). De ahí que desde la década de 1960, se fragilice el carácter central de la opresión económica y el lugar sea tomado por el de las alienaciones, a lo que se aúna la desconfianza hacia los sindicatos y los partidos de base obrera. Recientemente, Maurizio Lazzarato, quien en el pasado escribiera sobre la hegemonía del trabajo inmaterial (Negri y Lazzarato, 2001), hace un balance crítico a las concepciones de sujeto emancipador:

> todas estas teorías constituyen una fantasmagoría de conceptos que supuestamente producen una superación de "la" lucha de clases. Son conceptos que demostraron ser incapaces de hacerles frente a los desafíos de la ofensiva lanzada por los capitalistas a principios de la década de 1970 contra las conquistas revolucionarias e incluso contra el compromiso socialdemócrata, una ofensiva justificada, asumida, revindicada como una ofensiva de clase. (Lazzarato, 2022. p. 223).

Pero, como las categorías no mueren por los decretos de los centros de producción intelectual ni pueden ser invisibilizadas por políticos (Sola, 2018, p. 103), ahora vuelve recargada, reconstruida, la categoría de clase.Después de más de cinco décadas de invasión neoliberal en nuestras vidas, las clases pueden ser concebidas de forma más abierta, sin una vinculación unidimensional a las relaciones del producción; están cruzadas por relaciones de género, étnico-raciales, socio-territoriales, generacionales, entre otras, que enriquecen la categoría, y acentúan su carácter de articulación multirrelacional, procesual, y de campo (Modonesi, 2017, p. 144). La heterogeneidad puede significar tendencias a la fragmentación-subordinación, pero también interpenetración de culturas y luchas, formando clases subalternas más complejas (Antón, 2018, p. 85) en las que el trabajo puede ocupar un lugar importante en la constitución de ese macrosujeto que se forma frente a la explotación, a la vez que de cara a las opresiones transversales a todas las relaciones (género, étnico-racial, etc.), y que se imbrican entre el trabajo y el no trabajo. Se trata de que las clases, como en Marx (1983, p. 200) se constituyen no sólo por

intereses sino también por formas de vida y culturas compartidas, que, a su vez, pueden implicar identidades más particulares en pugna de reconocimientos, frente a un adversario de clase común, con un proyecto como el de la globalización neoliberal, que incrementa y exacerba las distintas desigualdades, y hace necesario el retorno de las clases (Canales y Castillo, 2022).

Trabajo sin fin o el futuro del trabajo

Como a finales del siglo pasado, también se han producido respuestas a las teorías del fin del trabajo, problematizándolas e incluso invirtiendo el sentido de la reflexión hacia el futuro del trabajo en términos distópicos, utópicos y programáticos, pero eso sí, también se trata de visiones desde el Norte del planeta. El futuro del trabajo es uno de los debates más extendidos en los últimos años; aunque ha sido un debate recurrente en los estudios laborales desde el siglo XIX, se ve resignificado a partir de la aceleración extraordinaria de los cambios tecnológicos, que a su vez, generan cambios sin precedentes en los patrones de trabajo y empleo, obligando al sindicalismo a posicionarse frente a diversos fenómenos, entre los que cobran significación tanto nuevas formas de organización del trabajo como nuevas modalidades de teletrabajo -que abarcan desde el *home office* a la extensión de las plataformas digitales de trabajo o el *coworking*-. Veamos primero la controversia crítica y luego las visiones del futuro del trabajo.

Controvertir a los enterradores del trabajo

Las críticas a fondo se han tomado su tiempo -2017 a 2022-, y su geografía también es el Norte global, Estados Unidos y Francia. El filósofo político George Caffentzis lanza su luz de bengala en 2013, con su libro *Entre letras de sangre y fuego. Trabajo, máquinas y crisis del capitalismo*. En 2019, se publican dos libros más: el primero, del

historiador y sociobiólogo del trabajo estadounidense Aaron Benanav, *La automatización y el futuro del trabajo,* y el otro, del sociólogo francés Antonio Casilli, *Esperando a los robots. Investigación sobre el trabajo del clic.* En 2020, el ensayista de política y economía, Jason E. Smith publica *Smart machines and service work. Automation in an age of stagnation.* Y en 2022, el sociólogo ecuatoriano-francés, Juan Sebastián Carbonell, *Le future du travail.*

George Caffentzis se va contra Rifkin y Negri, pero la agudeza de su crítica merece ser reseñada. El filósofo parte de caracterizar la inflexión de la relación capital-trabajo en el Norte global como un cambio en la correlación de fuerzas, pues en la década de 1960 el movimiento obrero logró su nivel más alto de movilización, con beneficios especialmente salariales, pero, como está ampliamente documentado, en los setenta sufrió una derrota, de la cual la globalización neoliberal fue la principal consecuencia. Ahora, Caffentzis define el cambio en términos de crisis del trabajoen el siguiente aforismo: "¡Mientras que en los setenta los trabajadores rechazan el trabajo, en los noventa los capitalistas parecían estar rechazando a los trabajadores!" (Caffentzis, 2020, p. 134). Y en cuanto a las teorías del fin del trabajo se enfoca en el lado oscuro que estas teorías no quieren contemplar, y que para él significa un gran colector de trabajos, entendidos en tanto subordinados y generadores de plusvalor (Caffentzis, 2020, p. 136). Con esto cuestiona la distinción entre biopoder y capitalismo, a la que considera una distinción teóricamente inmadura, con la cual se oscurece la explotación y alienación del trabajo.

A Rifkin le cuestiona el simplismo de la teoría posindustrialista del fin del trabajo por su "esquema ligeramente hegeliano", que "ve al cambio tecnológico como el movimiento autónomo del espíritu que transforma una etapa en la siguiente, hasta llegar a una detención catastrófica en la actual etapa histórica de 'los servicios'" (Caffentzis, 2020, p. 239). Pero la evidencia histórica muestra que la disminución del empleo producto del cambio y aumento de la productividad no se traduce en un desempleo generalizado sostenido, ni que esto se

deba a que simplemente otro sector de la tricotomía lo absorbe, sino que en la producción estos tres están interpenetrados, por lo que una progresión lineal hacia el último trabajador de servicios en virtud de que los servicios no pueden absorber la mano de obra desplazada de la manufactura, se sustenta en una concepción sesgada de la dinámica económica (Caffentzis, 2020, p. 138). Tampoco Rifkin tiene en cuenta que "[e]l problema del capital con el cambio tecnológico no es la pérdida de consumidores, sino la pérdida de ganancias" (Caffentzis, 2020, p. 143).

Las tesis de Negri sobre la bancarrota de la ley del valor, planteadas en su trabajo conjunto con Michael Hardt de 1994 *El trabajo de Dionisio*, y el obrero social posfordista, fueron conceptuadas en 1977 como reemplazo del obrero masa del taylofordismo, como sujeto central ya no solo del capitalismo contemporáneo (ahora definido como cognitivo, informacional, comunicativo y emocional) sino también del control biopolítico, emparentándose o fundiéndose con el *cyborg* de Donna Haraway. Este sujeto del "trabajo científico-técnico" es un híbrido de máquina y organismo, nómada entre trabajo material e inmaterial, que edifica un optimismo con el aumento de la capacidad de autovaloración (conciencia para sí) y su capacidad de ruptura con el capital, puesto que el obrero social o *cyborg* ha desarrollado una subjetividad no subsumible al desarrollo capitalista. Pero sus tesis, como las de Rifkin, se encierran en el Norte global, y desconocen procesos que contrarrestan el incremento de costos laborales y la disputa del control del proceso productivo de la clase trabajadora. Los capitalistas, en una geografía desigual del trabajo abierta por la globalización, envían capital hacia áreas de bajos salarios y se resisten a la reducción de la jornada laboral. Entre los "factores contrarrestantes" de la tendencia a la tasa de ganancia, estudiados y proyectados por Marx, está la transformación de la ganancia en ganancia media (Caffentzis, 2020, p. 154).

Así, Caffentzis, Rifkin y Negri, desde distintos enfoques, llegan a la conclusión falsa de que el capitalismo ha terminado, o está por colapsar por su propia lógica formal, y plantean propuestas políticas

aún más absurdas para los millones de trabajadores y trabajadoras que de distintas maneras sufren por toda la geografía terráquea las explotaciones y opresiones del régimen del capital (Caffentzis, 2020, p. 156).

Para Benanav el problema radica en la automatización, ya que mientras muchos de sus promotores "ofrecen una respuesta utópica a nuestro distópico mundo" (Benanav, 2021, p. 17), los cambios tecnológicos se están sucediendo en medio de una desaceleración o estancamiento económico, por lo que el aumento del desempleo no tiene razones tecnológicas. Su argumento parte de problematizar la lectura de la desindustrialización, que tiende a converger con la más amplia de la sociedad posindustrial: suelen realizar una interpretación simplista del cambio de periodo o época, determinado por la disminución de la ocupación de la fuerza laboral en la industria manufacturera, producto de la automatización de procesos productivos.

A diferencia de lo que pretenden asentar como lugar común los promotores de la automatización, la evidencia empírica muestra cómo "en el sector manufacturero no se ha producido ningún salto hacia adelante en los niveles de productividad. Antes al contrario, la productividad en el sector manufacturero ha crecido a un ritmo lento durante décadas" (Benanav, 2021, p 49). En concordancia con esta observación, Benanav se suma al diagnóstico de su colega, el historiador económico estadounidense Robert Brenner, para quien "las olas globales de desindustrialización tienen sus orígenes no en el galopante cambio tecnológico, sino en el agravamiento de la sobrecapacidad existente de los mercados mundiales de productos manufactureros" (Benanav, 2021, p. 60). Este fenómeno va unido "al descenso de las tasas de inversión en capital fijo" (Benanav, 2021, p. 89), a la vez que no se ha encontrado una alternativa que traccione la economía con la dimensión, profundidad y rapidez de la manufactura. En consecuencia, la desindustrialización no se debe al cambio tecnológico, y buena parte de este se ha orienta a producir la revolución logística para optimizar la distribución de las mercancías

producidas (Benanav, 2021, p. 65). El estudio de la larga o mediana duración y a escala planearía permite dejar sin piso los enfoques posindustrialistas y los determinismos tecnológicos de la desindustrialización del trabajo más no de la economía (Benanav, 2021, p. 68).

También de 2019 es la publicación del libro del sociólogo del trabajo francés Antonio Casilli, *Esperando a los robots. Investigación sobre el trabajo del clic*, en el cual desde una perspectiva del operaismo de primera generación, se va en contra de las "profecías del fin del trabajo" y se investiga el lado oscuro de la inteligencia artificial, el trabajo vivo que la constituye, lo que también se conoce como "entrenar a los algoritmos" a través de subcontrataciones realizadas por las empresas *start-up* de los centros de la economía mundial sobre pequeñas y medianas empresas de los países periféricos. A contrapelo de los imaginarios y narrativas dominantes sobre la robotización de la inteligencia artificial, hay trabajadores haciendo el trabajo que se les asigna de forma absoluta y cuasimágica a los robots. La pregunta es ¿cuál es el vínculo profundo entre el trabajo humano y esta nueva organización del ámbito técnico? De acá surge la categoría *digital labor* (Casilli, 2021, p. 16). Casilli analiza los procesos de trabajo de la robotización y las plataformas integradas con inteligencia artificial para distinguir las tareas que componen el trabajo. Muestra lo que en el enfoque de trabajo no clásico se examina como la participación del usuario en el proceso productivo (Casilli, 2021, p. 23), a la vez que visibiliza a los "trabajadores del clic no especializados que realizan las tareas necesarias para seleccionar, mejorar y hacer interpretables los datos" (Casilli, 2021, p. 21). Como se puede ir apreciando, Casilli se aleja del apresuramiento del neo-operaismo, que para él ve en todas partes la plasmación de la profecía marxiana del *general intellect* y su consecuente colapso del valor trabajo (Casilli, 2021, p. 31). Muestra la debilidad de la inteligencia artificial por su alta dependencia del trabajo de millones en toda la geografía del Sur global. Dominique Méda, que escribe el epílogo, concluye al caracterizar la *digital labor,* que no se trata de un trabajo inmaterial pues "el trabajo más material que existe es el trabajo del *dedo*" (Méda,

2021, p. 324). La automatización, antes que decretar el fin del trabajo, organiza su ocultación.

Al año siguiente de esas publicaciones, en 2020, Jason Smith publicó *Smart machines and service work: Automation in an Age of Stagnation*, donde cuestiona la ideología de la automatización que se fomenta entre la desaceleración del capitalismo central desde la década de 1970, y las crisis de 2001 y de 2007-2008, apoyándose en la economía política y la sociología del trabajo. En la década de 1990 esta ideología tuvo un respiro, que dio origen a la retórica de una nueva economía que se sostendría en el mediano y largo plazo basado en el "conocimiento" y la "información", pero en 2001 sobrevino la crisis de las empresas puntocom, presumiblemente una crisis de sobreproducción que tuvo como una de sus consecuencias a mediano plazo la concentración y control del sector en unas cuantas compañías transnacionales.

Por esta vía converge con Benanav en subrayar el condicionante de la motivación para invertir en automatización por parte de los empresarios, que encuentran mejores atractivos de obtención de rendimiento en las bolsas, incluso en sus propias compañías, pero a su vez, esto lleva a una tendencia decreciente de la tasa de ganancia. Siguiendo a la economía política de cuño marxista, Benanav explora los factores contrarrestantes, y encuentra, pese a las dificultades estadísticas para identificar el origen de dicha tendencia, un incremento de la supervisión (o mayor control sobre el trabajo) para aumentar la productividad del trabajo, y de las actividades de servicios frente a la menguante utilización de mano de obra de la industria manufacturera. Esto lleva a Smith a preguntarse si la declinación de la tasa de ganancia no está relacionado con un cambio en particular de la composición de control y sectorial del trabajo: "¿qué pasa si parte importante de la masa salarial incluye personal que realiza actividades que no producen valor, como es el caso del trabajo de la circulación y de supervisión?" (Smith, 2021, p. 101).

Tanto para Smith como para Benanav, la industria tiene los mayores niveles de rentabilidad de la economía, posibilidades de con-

centración y aumento de productividad por automatización, pero en la circulación la rentabilidad es limitada. Tiende hacia la descentralización empresarial y la productividad se genera por intensificación del trabajo y amenaza de despido por la ideología de la automatización, a la vez que a través de la inteligencia artificial se ejerce una mayor control, con todas las tecnologías de vigilancia asociadas (Smith, 2021, p. 102-113).

Por último, entre las investigaciones más elaboradas que cuestionan las teorías del fin del trabajo está la de Juan Sebastián Carbonell, quien en su libro de 2020 *Le futur du travail,* y a partir de la sociología del proceso de trabajo de raigambre bravermaniana, comienza por coincidir con Casilli:

> contrariamente al discurso entusiasta sobre la novedad radical de la economía digital, el trabajo asalariado aún coexiste con la puesta en marcha de un ejército de nuevos proletarios a través de las plataformas digitales, lo que cuestiona el discurso reinante sobre la desmaterialización de lo económico (Carbonell, 2020, p. 16, traducción nuestra).

Las cuatro investigaciones que controvierten las teorías del fin del trabajo también dejan un espacio al final para proponer alternativas sobre las que no nos podemos detener acá, pero que buscan orientar la reconstrucción del pensamiento utópico en la perspectiva de disputa por el control del proceso de trabajo y la conformación de sujetos colectivos alrededor del trabajo, en articulación con luchas políticas. En el caso de Carbonell vale destacar cómo la reducción de la jornada del trabajo, cuando no va acompañada de un control sobre el proceso productivo y las instancias de regulación social por parte de la clase trabajadora, puede derivar en intensificación del trabajo, mayor flexibilidad, ampliación de las horas extras. En otras palabras: "una reducción del tiempo del trabajo sólo puede tener realmente sentido si este tiempo se libera del dominio del capital" (Carbonell, 2020, p. 173, traducción nuestra). Sin embargo, para los propósitos de este capítulo, sí es pertinente hacer una breve referen-

cia a las visiones de futuro que se generan bajo los cuestionamientos al fin del trabajo, advirtiendo que no se trata de predicciones sino de plantear tendencias.

Visiones de futuro del trabajo

Para la perspectiva filosófica de Caffentzis, la visión de futuro del trabajo no se puede deducir de una supuesta

> estrategia capitalista inevitable en el impulso por vencer a las luchas de los trabajadores y de evitar un descenso dramático de la tasa de ganancia (Caffentzis, 2020, p. 143).

Los otros cuestionadores del futuro del trabajo se explayan en caracterizar las limitaciones en la sustitución de la robótica y otras tecnologías del trabajo humano y, de acuerdo a la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, se irá definiendo la direccionalidad del futuro del trabajo. Para Benanav con la desindustrialización del trabajo "los trabajadores se acumulan en empleos poco productivos, la mayoría en el sector servicios" (Benanav, 2021, p. 81). Se observa además un estancamiento de los salarios, la caída de la participación del trabajo en los ingresos, el descenso de las tasas de participación de la fuerza de trabajo y recuperaciones sin creación de empleo después de las recesiones (Benanav, 2021, p. 71) y el desarrollo tecnológico que se orienta a la rentabilidad y no a resolver problemas consensuados democráticamente por los ciudadanos y las ciudadanas. Así, por ejemplo, el desarrollo de aplicaciones informáticas no tiene como fin primordial un apoyo a nuestra existencia que desarrolle una inteligencia artificial general, sino hacernos adictos a determinadas páginas de internet (Benanav, 2021, p. 91).

La robótica se encamina a reforzar el control de los empresarios sobre el proceso de trabajo. "No se promueven las tecnologías que empoderan a los trabajadores, sino aquellas que permiten una detallada vigilancia de esos mismos trabajadores y se comercializan rápidamente" (Benanav, 2021, p. 92). Pero también las característi-

cas mismas de la producción de ciertos bienes y servicios imponen límites a la automatización, como la topografía a las actividades agropecuarias (Benanav, 2021, p. 93); la de muchos servicios (Benanav, 2021, p. 95) e, incluso, el gusto por la interacción humana en los servicios puede poner límites a la automatización desde la cara del consumidor (Benanav, 2021, p. 97; De la Garza, 2018, p. 9). Además "en una era de lento crecimiento económico, las tasas de crecimiento de la productividad tienden a caer, lo que lleva a que las empresas se abstengan de grandes inversiones para aumentar sus capacidades productivas" (Benanav, 2021, p. 96).

En otros términos, en el momento de analizar las tendencias actuales de la relación entre cambio tecnológico y trabajo la invitación es a no confundir la viabilidad técnica de la automatización con su viabilidad económica (Benanav, 2021, p. 98). Casilli, aunque es consciente de que las plataformas no son la única forma del trabajo en el futuro, destaca cómo en ellas los capitalistas buscan debilitar al trabajo, asociado a la precarización (Casilli, 2021, p. 26). También existe una amplia bibliografía que versa sobre la necesidad de un nuevo contrato social (Avent, 2017; OIT, 2017a, 2017b y 2019), y otra que insiste en reconstrucción de la utopía en contra del trabajo (Vidal, 2007; Subirats, 2019).

Las limitaciones a la automatización en América Latina

En América Latina, según un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo, más del 60 % de los trabajos, en términos técnicos, es susceptible de automatización/robotización (BID, 2020, p. 12). Sin embargo, los altos costos del recambio tecnológico, el bajo dinamismo de la investigación y el desarrollo asociado a la producción, la alta informalidad y los altos costos energéticos no auguran un rápido avance de la sustitución de mano de obra. Por eso, en el mediano plazo seguirá primando el uso intensivo de fuerza de trabajo como principal mecanismo de extracción de plusvalía; además habrá una

ocupación mayoritaria de la población económicamente activa en servicios precarios, para los cuales no hay motivación para invertir en automatización (De la Garza, 2018, p. 6).

En este eje es importante señalar cómo la introducción del debate sobre trabajos no clásicos pone bajo la lupa la necesidad de evaluar la incidencia de la informalidad laboral en el debate sobre el fin/futuro del trabajo en América Latina, ya que la mayor parte de las posturas que asumen este proceso parten de la existencia de altas tasas de trabajos informales, sin profundizar en su desarrollo y transformación a lo largo de la historia en la región ni en su heterogeneidad; por esto mismo, la alta incidencia de este tipo de trabajos más bien nos empujan a estudiar lo que Ricardo Antunes denomina "la nueva polisemia del trabajo" (Antunes, 2009), y cómo se vincula con las formaciones socioeconómicas de desarrollo en diputa, y los factores contrarrestantes de la tasa de ganancia a escala internacional que afectan a América Latina, especialmente aquel factor que se refiere a la necesidad del desarrollo tecnológico desigual entre países (Harvey, 1990).

A modo de cierre, una apertura para las teorías críticas

En 1959, Ernest Bloch reflexionaba sobre los sustratos históricos de la utopía del tiempo libre en el capitalismo, y mencionaba actividades como los *hobbies* y las festividades, que no son mera reproducción de la fuerza de trabajo sino promesa de un tiempo, al menos en parte, vendido al capital (Bloch, 1977, p. 470). Es la promesa de un tiempo de gozo, de autonomía, el que alienta la reedición cada tanto de las teorías del fin del trabajo entre los intelectuales críticos y las resistencias y renuncias al vínculo laboral entre los que tienen que vivir de su trabajo. Pero de igual forma es responsabilidad de los que investigamos el mundo del trabajo desprestigiar las ilusiones de los determinismos y evolucionismos tecnológicos, y mostrar el denso plexo de relaciones en las que se encuentran los obstáculos y las

posibilidades para liberar tiempo de trabajo para otras actividades, para una vida más plena.

Nos queda claro que las teorías del fin del trabajo surgen de un estado de ánimo intelectual que se asienta en las utopías contraculturales de la década de 1960, desde el situacionismo hasta la primera generación de la Escuela de Frankfurt en la tradición marxista, y Daniel Bell y Alvin Toffler entre los comentaristas y futurólogos, pasando por los obreristas y sus continuadores contemporáneos y una amplia gama de utopistas posindustriales. En esas corrientes anida la necesidad de elevar a concepto el cambio de época, que anuncia el agotamiento de la relación de las sociedades capitalistas con la naturaleza y los cuerpos, sus fuentes de riqueza, llevadas al límite de la probable extinción de la vida humana en el planeta Tierra. Además de ser intento de diagnóstico, son impulsadas por pronósticos entre utópicos y distópicos.

Sin embargo, estamos ante el agotamiento del otro movimiento que se formó del lado del capital en la década de 1960, el neoliberalismo, gran transformación no sólo de las relaciones de producción, sino también de la gobernanza política y los valores e ideas que nos rigen desde entonces. Que, además, modula los cambios socio-tecnológicos en las empresas y el resto de las relaciones sociales, que imbrica trabajo y ocio a través de la mediación despótica de la industria cultural, que es a la vez una mercancía que producimos como trabajadores y consumidores y que termina dominándonos.

La cara cómica de la distopía neoliberal es que el sector hegemónico del pensamiento crítico, con su alergia a la economía política y la sociología del trabajo, bajo su giro cultural ha eclipsado y puesto a deambular como zombis a las categorías de trabajo y clases sociales. Pero pasadas cinco décadas de invasión y hegemonía neoliberal se han resquebrajado las capas de barniz y oleo culturalista, posmodernista, posestructuralista y de políticas de identidad. Y el incremento insoportable de las desigualdades muestra lo que ocultaban los brochazos antihumanistas, es decir, cómo los cambios tecnológicos se traducen en el aumento de la discrecionalidad del régimen

del capital sobre los trabajos y las vidas humanas y no humanas. En consecuencia, con la sustitución de mano de obra por tecnología va en aumento la "población sobrante", con la descalificación de los trabajos, aún de los cognitivos y, en general, de los servicios, se multiplican los trabajos banales, de mierda. Pero también se intensifican los procesos de trabajo, los cuales generan una población trabajadora cansada, precaria y aburrida.

Sin embargo, estamos ante lecturas que problematizan las miradas simplistas (por deterministas, lineales y evolucionistas) de las implicaciones del cambio tecnológico sobre el trabajo, como la de los factores contrarrestantes a la tendencia a la caída de la tasa de ganancia investigada por la economía política marxista. La tendencia decreciente de la tasa de ganancia vinculada al aumento de la productividad ha sido contrarrestada por procesos como la creación de necesidades y el aumento del consumo: la deslocalización productiva hacia zonas menos desarrolladas, con mano de obra más barata y dócil, y menos controles democráticos sobre las inversiones y sus consecuencias sociales y ambientales; el desplazamiento de trabajadores y trabajadoras entre sectores con distintas demandas de mano de obra según su sustitución por cambios tecnológicos; la tendencia a una tasa de ganancia media entre distintos sectores económicos.

El término capitalismo retorna a las retóricas de las teorías críticas, acompañado de adjetivos: capitalismo digital, capitalismo emocional, capitalismo de vigilancia, capitalismo criminal, capitalismo *gore*. Pero sin estudios de procesos de trabajo entre sus dimensiones de análisis, y tratando de traducirse al idioma posestructuralista, acalla el dialecto de la economía política y la sociología del trabajo, con todas sus potencialidades críticas.

Al respecto, este debate también puede significar un aporte a la reintroducción de categorías como las de alienación (Rosa, 2016), y también de la centralidad del trabajo en los desarrollos de la teoría social crítica. Como lo propone Moshie Postone (2006), el tiempo de trabajo es el mediador por excelencia de nuestras relaciones sociales y el "sacrificio" de otras actividades y relaciones resonantes para

una vida lograda, una vida donde la felicidad vuelva a ser centro de la existencia humana (Rosa, 2019, p. 307). Y por esto el estudio crítico del mundo del trabajo merece ser restaurado como actividad investigativa y teórica del pensamiento crítico.

La investigación en América Latina puede aprovechar este debate para hacer valer las perspectivas articuladoras que los estudios de las configuraciones sociotécnicas representan, con configuraciones circulatorias entre trabajos clásicos y no clásicos, entre las empresas, sus sectores y regiones de desenvolvimiento y su vínculo socioeconómico con lo nacional y transnacional, en perspectiva de una sociología del trabajo con vocación interdisciplinaria junto a la filosofía, la economía-política, la historia y la ciencia política.

Bibliografía

Allison, Mark (2023). Lo que un clásico marxista puede enseñarnos sobre la inteligencia artificial. *Jacobin*. https://jacobinlat.com/2023/07/08/que-tiene-para-decir-el-marxismo-sobre-la-inteligencia-artificial2/

Amaury, Pedro (2021). Robotización, en Paéz, Diego Bautista y Soul, Julia. Breve glosario de el mundo del trabajo, *Jacobin*, https://jacobinlat.com/2021/12/07/breve-glosario-del-mundo-del-trabajo-latinoamericano/amp/

Amaury, Pedro (2022). La construcción social de la calificación social obrera en el inicio y desarrollo de operaciones de las nuevas plantas armadoras: el caso de Audi México (2015-2020). [Tesis en Doctorado en Estudios Sociales (línea deconcentración en Estudios Laborales] Universidad Autónoma Metropolitana – Unidad Iztapalapa, México.

Antón, Antonio (2018). El sujeto del cambio.En Tarín, Adrán y Rivas, José Manuel (Coordinadores). *La clase trabajadora ¿Sujeto de cambio en el siglo XXI?*(pp. 71-102). Madrid: Siglo XXI Editores.

Antunes, Ricardo (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (o el futuro del trabajo). En Neffa, Julio César, De la Garza, Enrique, Muñiz Terra, Leticia (Comp.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales.* Buenos Aires: CLACSO. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216040822/04.pdf

Avanessian, Armen y Reis, Mauro (eds.) (2017). *Aceleracionismo*. Buenos Aires: Caja Negra.

Avent, Ryan (2017).*La riqueza de los humanos.El trabajo en el siglo XXI.* Bogotá: Ariel.

BID Banco Interamericano de Desarrollo (2020). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cuál es el impacto de la automatización en el empleo y los salarios?* https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-cual-es-el-impacto-de-la-automatizacion-en-el

Bauman, Zygmunt (1991). *Libertad*. Madrid: Alianza Editorial.

Bauman, Zygmunt (2011). *Memorias de clase. La prehistoria y la sobrevida de las clases.* Buenos Aires: Nueva Visión.

Bell, Daniel (1973). *El advenimiento de la sociedad post-industrial. Un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza Universidad.

Bell, Daniel (1977). *Las contradicciones culturales del capitalismo*. Madrid: Alianza Universidad.

Benanav, Aaron (2021). *La automatización y el futuro del trabajo*. Madrid: Traficante de sueños.

Berardi, Franco (2023). *Medio siglo contra el trabajo. Canon bífido*. Buenos Aires: Tinta limón.

Bloch, Ernest (1977). *Principio de esperanza*, Tomo II. Madrid: Aguilar.

Blondeau, Olivier; Dyer, Nick; Vercellone, Carlo; Kyrou, Ariel; Corsani, Antonella; Rullani, Enzo; Moulier, Yann y Lazzarato, Maurizio (2004). *Capitalismo cognitivo. Propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Traficante de sueños.

Bourseiller, Christophe (2022). *Historia de la ultraizquierda*. Madrid: Errata naturae.

Buchanan, Ian (Comp.). (2015). *Fredric Jameson: conversaciones sobre el marxismo cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Caffentzis, George (2020). *En letras de sangre y fuego. Trabajo, máquinas y crisis del capitalismo*. Tinta Limón Ediciones.

Canales, Alejandro y Castillo, Dídimo (2022). *Contra la desigualdad. Contribuciones para un discurso de emancipación social*.México: Ed. Akal.

Cancela, Ekaitz (2019). *Despertar del sueño tecnológico. Crónica sobre la derrota de la democracia frente al capital*. Madrid: Akal.

Cancela, Ekaitz (2023). *Utopías digitales. Imaginar el fin del capitalismo.* Barcelona: Verso.

Carbonell, Juan Sebastián (2020). *Le futur du travail*. París: Editions Amsterdam.

Casal, Manuel (2016). *La izquierda ante el colapso de la civilización industrial. Apuntes para un debate urgente.* Madrid: La Oveja Roja.

Casilli, Antonio (2021). *Esperando a los robots. Investigación sobre el trabajo del clic*. Madrid: Punto de Vista.

Coletti, Lucio (Comp.). (1977). *El marxismo y el "derrumbe" del capitalismo*. México: Siglo XXI.

De la Garza, Enrique (1996). *La reestructuración productiva en América Latina*. [Tesis de posdoctorado en Sociología de la Universidad de Warwick, Inglaterra] Warwick: Mimeo.

De la Garza, Enrique (coord.) (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo,* México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de CulturaE conómica. https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf

De la Garza, Enrique (2004). *Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

De la Garza, Enrique (2017). Del toyotismo al *lean production:* trabajo clásico y no clásico en multinacionales. En De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (Coord.). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina* (pp. 467-508). México: Gedisa.

De la Garza, Enrique (2021). La herencia de Raniero Panzieri. En Panzieri, Raniero, *Raniero Panzieri, orígenes del obrerismo italiano: control sobre el proceso de trabajo, sindicato, partido y estrategia del movimiento obrero* (pp. 17-54). México: Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique (Ed.). (2018). El futuro del trabajo en México, apuntes para una discusión. *Revista Trabajo, 10*(15), pp. 227-236.

De la Garza, Enrique; Celis, JuanCarlos; Olivo, MiguelAngel y Retamozo, Martín (2008). Crítica de la razón para-postmoderna

(Sennet, Bauman, Beck). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*(19),pp. 9-37.

Debord, Guy (1999). *La sociedad del espectáculo*. Valencia: Pre-textos.

Frankel, Boris (1990). *Los utópicos postindustriales*. Valencia: Alfons El Magnánim.

Frayne, David (2017). *El rechazo del trabajo. Teoría y práctica de la resistencia al trabajo*. Madrid: Akal.

Fumagalli, Andrea (2010). *Bioeconomía y capitalismo cognitivo. Hacia un nuevo paradigma de acumulación*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Fumagalli, Andrea (2020a). ¿Operaismo, post-operaismo? Mejor neo-operaismo. En Reis, Mauro (Comp.). (2020). *Neo-operaismo* (pp. 27-34). Buenos Aires: Caja Negra.

Fumagalli, Andrea (2020b). Veinte tesis sobre el capitalismo contemporáneo (Capitalismo biocognitivo). En Reis, Mauro (Comp.). (2020). *Neo-operaismo* (pp. 49-72). Buenos Aires: Caja Negra.

Gorz, André (1980). *Adiós al proletariado: más allá del socialismo.* Barcelona: El Viejo Topo.

Graeber, David (2018). *Trabajos de mierda: una teoría*. Barcelona: Ariel.

Habermas, Jürgen (1988). *Teoría de la acción comunicativa. Tomo I: Racionalidad de la acción y racionalización social.* Buenos Aires: Taurus.

Habermas, Jürgen (1991). *La necesidad de revisión de la izquierda.* Madrid: Tecnos.

Han, Byung-Chul (2022). *La sociedad del cansancio*. Bogotá: Herder.

Haraway, Donna (2014). *Manifiesto para cyborgs*. Buenos Aires: Puente Aéreo.

Harvey, David (1990). *Los límites de capitalismo y la teoría marxista*. México: Fondo de Cultura Económica.

Horgan, Amelia (2021). *Lost in Work Escaping Capitalism, Outspoken by Pluto Series*.London: Pluto press.

Jaffe, Sara (2021). *Work won't love you back: How devotion to our jobs keeps us exploited, exhausted, and alone.*Nueva York: Bold Type Books.

Jameson, Fredric (1999). *El giro cultural. Estudios seleccionados sobre posmodernismo 1983-1998*. Buenos Aires: Manantial.

Jameson, Fredric (2023). La función política de la utopía, *Jacobin*(8), https://jacobinlat.com/2023/06/05/la-funcion-politica-de-la-utopia/

Keucheyan, Razmig (2013). *Hemisferio izquierda. Un mapa de los nuevos pensamientos críticos*. Madrid: Siglo XXI.

Klein, Naomi (10 de junio 2023). El gran robo de la inteligencia artificial: ¿alguien pidió permiso para vampirizar todo conocimiento generado por los humanos?, *El País.* https://elpais.com/ideas/2023-06-10/el-gran-robo-de-la-inteligencia-artificial-alguien-pidio-permiso-para-vampirizar-todo-conocimiento-generado-por-los-humanos.html

Lazzarato, Maurizio (2013). *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal*. Buenos Aires: Amorrortu.

Lessa, Sérgio (Octubre de 2002). Trabalho inmaterial, classe expandida e revoluçâo pasiva".*Revista Crítica Marxista*, *15*, pp. 107-126.

Lipovetsky, Gilles (1994). *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos.* Barcelona: Anagrama.

López Sáenz, María del Carmen (Mayo-agosto de 2018). Herbert Marcuse: "El final de la utopía" en el siglo XXI, *Daimon. Revista Internacional de Filosofía*(74),pp. 71-88. https://doi.org/10.6018/daimon/266491

Lukács, Georg (1970). *La cosificación y la conciencia de clase del proletariado en Historia y conciencia de clase* (pp. 110-230). La Habana: Instituto del libro.

Marañón, Boris (2017). *Una crítica descolonial del trabajo*. México: Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad Nacional Autónoma de México.

Marcuse, Herbert (1986 [1967]). *El final de la utopía*. Barcelona: Ed. Planeta-Agostini.

Marramao, Giacomo (2022). *Por un nuevo Renacimiento*. Barcelona: Ed. Gedisa.

Marx, Karl (1983). El dieciocho brumario de Luis Bonaparte. En *El Manifiesto comunista y otros ensayos* (pp. 103-210). Madrid: Ed. Sarpe.

Marx, Karl (1984). *El capital, Libro I*. México: FCE,

Méda, Dominique (2021). Epílogo a Casilli, Antonio. *Esperando a los robots* (pp. 223-232). Madrid: Punto de Vista Editores.

Modonesi, Massimo (2010). *Subalternidad, antagonismo, autonomía: marxismos y subjetivación política*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO, Prometeo Libros. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/12762/1/modonessi.pdf

Negri, Antonio (1980). *Del obrero-masa al obrero social. Entrevista con el obrerismo italiano a cargo de Paolo Pozzi y Roberta Tommasini.* Barcelona: Anagrama.

Negri, Antonio (1994). *El poder constituyente: ensayo sobre las alternativas de la modernidad, Tomo I.* Madrid: Libertarias Prodhufi

Negri, Antonio (2001). *Marx más allá de Marx*. Madrid: Akal ediciones.

Negri, Antonio y Hardt, Michael (2001). *Imperio*. Bogotá: Desde Abajo.

Negri, Antonio y Hardt, Michael (2003). *El trabajo de Dionisos*. Madrid: Akal.

Negri, Antonio y Hardt, Michael (2019). *Asamblea*. Madrid: Akal.

Negri, Antonio y Lazzarato, M. (2001). *Trabajo inmaterial: formas de vida y producción de subjetividad*. Rio de Janeiro: DP&A Editora.

Offe, Claus (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro.* Madrid: Alianza.

Oppenheimer, Andrés (2018). *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización.* México: Ed. Debate.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2017a). *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*. Ginebra: OIT.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2017b). *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Ginebra: OIT.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.* Ginebra: OIT.

Piqueras, Andrés (2022). *De la decadencia de la política en el capitalismo terminal. Un debate crítico con los "neo" y los "post" marxismos. También con los movimientos sociales*. Barcelona: El Viejo Topo.

Postone, Moishe (2006). *Tiempo, trabajo y dominación social. Una reinterpretación de la teoría crítica de Marx*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídica y Sociales.

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

Rifkin, Jeremy (2011). *La tercera revolución industrial: cómo el poder lateral está transformando la energía, la economía y el mundo.* Barcelona: Paidós.

Rifkin, Jeremy (2014). *La sociedad del coste marginal cero. El internet de las cosas, el procomún colaborativo y el eclipse del capitalismo.* Barcelona: Paidós.

Rosa, Hartmut (2016). *Alienación y aceleración. Hacia una teoría critica de la temporalidad en la modernidad tardía*. Buenos Aires: Katz.

Rosa, Hartmut (2019). *Resonancia. Una sociología de la relación con el mundo.* Buenos Aires: Katz.

Sadin, Éric (Enero-febrero 2019). Inteligencia artificial: el superyó del siglo XXI. *Nueva Sociedad*(279),pp. 141-148. https://nuso.org/articulo/la-inteligencia-artificial-el-superyo-del-siglo-xxi/

Sadin, Éric (2021). *La inteligencia artificial o el desafío del siglo: anatomía de un antihumanismo radical*. Buenos Aires: Caja Negra.

Schwab, Klaus (2016). *La cuarta revolución industrial*. Barcelona: Debate.

Sebreli, JuanJosé (1992). *El asedio a la modernidad. Crítica al relativismo cultural*. Barcelona: Ariel.

Sebreli, Juan José (2008). *Heidegeer, el lugarteniente de la nada*. Buenos Aires: Pi.

Sebreli, Juan José (2011). *El olvido de la razón.* Buenos Aires: Suramericana.

Sebreli, Juan José (2008). *Comediantes y mártires. Ensayo contra los mitos*. Barcelona: Debate.

Sebreli, Juan José (2012). *El malestar de la política.* Suramericana

Smith, Jason (2021). *Smart machines and service work: Automation in an Age of Stagnation*. Londres: TJ Press.

Sola, Jorge (2018). La invisibilización de la clase trabajadora. EnTarín, Adrián y Rivas, José Manual (Coord.) (2018). *La clase trabajadora ¿Sujeto de cambio en el siglo XXI?*(pp. 103-122). Madrid: Siglo XXI.

Srnicek, Nick, y Williams, Alex (2018). *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*. México: Malpaso.

Stiegler, Bernard (2004). *De la misère symbolique. Tome 1. L'époque hyperindustrielle*. París: Editions Galilée.

Subirats, Joan (2019). ¿Del poscapitalismo al postrabajo? *Nueva Sociedad*(279),pp.34-48.https://nuso.org/articulo/del-poscapitalismo-al-postrabajo/

Taylor, Charles (2014). *La era secular, Tomo I*. Barcelona: Gedisa.

Toffler, Alvin (1980). *La tercera ola*. Bogotá: Plaza & Janes.

Touraine, Alain (1955). *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault.* Paris: Editions du Centre national de la recherche scientifique.

Touraine, Alain (1969). *La sociedad post-industrial*.Barcelona: Ariel.

Touraine, Alain (1993). *Crítica de la modernidad*. Madrid: Ed. Temas.

Vidal, Rafael (2007). La Utopía después del 'fin de las utopías': pensar un futuro abierto más allá del progreso. *Telos: Cuadernos de comunicación e innovación* (70), pp. 28-37.

Weatherby, Leif (21 de abril de 2023). El ChatGPT es una máquina de ideología. Jacobin. https://jacobinlat.com/2023/04/21/el-chatgpt-es-una-maquina-de-ideologia/

Weeks, Kathi (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo e imaginarios más allá del trabajo*. Madrid: Traficante de Sueños.

Zemelman, Hugo (2001 [1989]). *De la historia a la política. La experiencia de América Latina*. México: Siglo XXI.

Zemelman, Hugo (2007). *El ángel de la historia: determinación y autonomía de la condición humana (Ideas para un programa de Humanidad)*. Barcelona: Anthropos.

Zemelman, Hugo (2011). *Los horizontes de la razón, Tomo III: El orden del movimiento*. Barcelona: Anthropos.

Los valores sociales y la ética en el mundo del trabajo en América Latina

Marcos Supervielle y Soledad Nión Celio

Introducción

La temática de los valores ha tenido una larga trayectoria en la sociología clásica, a partir de la búsqueda de los valores que daban unidad a la sociedad. Más recientemente, desde la segunda mitad del siglo XX, esta preocupación teórica fue fuertemente criticada e incluso abandonada.[1] Este abandono supuso, tanto en los países hegemónicos como en América Latina, la clausura casi total de los valores como temática de investigación en sí misma. Como consecuencia, los únicos valores del trabajo que generalmente son tomados en

[1] Para ver tener un panorama de las críticas, a nivel europeo, sobre la problemática de los valores desde la perspectiva sociológica, ver Heinich (2017).

cuenta son los de tipo económico, tanto en sus versiones neoclásica como marxista. Pero, como señala Méda, es necesario distinguir en relación al mundo del trabajo el "valor trabajo" como creador de valor, del valor que los actores, individuales o colectivos, le dan al trabajo en tanto "actividad social y medio individual para obtener una retribución, derechos, y protecciones, además de realizarse en tanto que persona" (Méda, 2012, p. 829 y ss.).

En las próximas páginas nos referiremos a la segunda mirada a la que hace referencia Méda, que denominaremos *valores sociales del trabajo*, para diferenciarla del valor trabajo. No obstante, si bien es fundamental la distinción que realiza la autora, consideramos necesario ampliar la mirada del valor social del trabajo centrado en el individuo y consideramos que también es necesario concebirlo desde el punto de vista cultural.

La falta de problematización de los valores por parte de las ciencias sociales, contribuyó a que su tematización se transformase en un campo monopolizado principalmente por el mundo religioso, más allá de que también se difundiera en otras esferas como la de la política. Dentro de ese campo monopolizado, el sector católico más conservador construyó una normativa basada en valores únicos (los suyos), incuestionables, transmitidos verticalmente a toda la sociedad. Este conservadurismo reforzó el desinterés por parte de las ciencias sociales para re problematizar el campo de los valores.

Luego de un largo silencio, una de las formas de retomar indirectamente la problematización de los valores sociales en América Latina ha sido el pensamiento crítico, que en los últimos años, particularmente en Chile, le da un papel central a la ética en la constitución de nuestras sociedades civiles y ha buscado encuadrar nuevamente una mirada sociológica sobre los valores.[2] Esta perspectiva

[2] Para un trabajo amplio de los usos de la ética en el pensamiento crítico en los últimos años en América Latina en los últimos años ver Acosta (2005), en donde se reseña el análisis crítico de los investigadores de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Brunner, Flisfisch, Lechner, Moulián y del Departamento Ecuménico de Investigaciones (DEI), Hinkelammert, Gallardo y Diercksens.

busca construir una alternativa válida a la crisis de los metarrelatos dominantes en el pensamiento crítico en América Latina en el pasado reciente.[3]

En este capítulo se busca recomponer la problemática de los valores desde la perspectiva de la valoración social del trabajo, y no en un sentido exclusivamente económico o "integrador" de la sociedad, sino desde una perspectiva que hace visible las connotaciones morales y éticas que tiene el trabajo para los actores de ese mundo, abordándolo como un componente central de la sociedad civil. Sociedad civil, sistema económico y sistema político conformarían así el todo "real" de las sociedades, como esferas que se vinculan pero son independientes.

Los sistemas éticos existentes en las sociedades civiles, por su capacidad de comprender y pautar toda actividad social, se conforman como articuladores de las relaciones sociales entre actores, de la actividad comunitaria a partir de la vida cotidiana, y de la construcción de la diversidad de actividades e institucionalidades colectivas.[4] Es a partir de la dirección ética que asume la propia sociedad civil que se legitima su acción, sus interacciones y sus demandas, en un esfuerzo de ampliación constante para construir una democracia en su sentido más consistente y permanente.

A partir de esta perspectiva, las ciencias sociales, y particularmente la sociología, pueden volver a problematizar la temática de los valores sociales, ya no en una clave "integradora" de la sociedad sino en clave "transformadora" de la misma, orientándola a transformarse en una sociedad más justa.

Interesa remarcar entonces cómo se posicionan los actores del mundo laboral, a partir de los valores que consideran pertinentes en cada contexto en que operan, y cómo valorizan el trabajo en los

[3] Yamandú Acosta sostiene: "una crisis de legitimidad, que es una expresión de una crisis de sentido y, una crisis de sentido que expresa a su vez, una crisis de racionalidad" (2005; p. VII).

[4] En estas institucionalidades colectivas del mundo del trabajo en la sociedad civil englobamos a los sindicatos, las cámaras empresariales, las cooperativas de producción y las mutualistas, entre otros actores.

planos económico, social y/o cultural. Y en particular, interesa focalizarse en los valores éticos que estos actores poseen, que eventualmente pueden llevarlos a transgredir las normas existentes en los contextos en que ellos mismos participan, generando actitudes y conductas disruptivas en relación a las conductas esperadas.[5] Estas consideraciones éticas permiten comprender por qué los actores actúan con lealtad hacia el sistema de trabajo en el que están insertos, o por el contrario, a lo rechazan de múltiples formas (desde no comprometerse con él hasta entrar en pleno conflicto abierto con los otros actores).

Cabe preguntarse, *¿existe una ética general para toda la sociedad civil, o existe una pugna entre los distintos actores para imponer su perspectiva ética a toda la sociedad? ¿Hay reconocimientos a las demandas emitidas por grupos subalternos de distinta naturaleza de que se implante una ética en la sociedad que le dé un pleno desarrollo a la sociedad civil, reconociendo por lo tanto todos sus particularismos nacionales y continentales?*

Evolución de los énfasis éticos en distintas configuraciones de trabajo

Desde la perspectiva de la existencia de una ética general para todo el mundo del trabajo, Kathi Weeks (2020), profesora de Género, sexualidad y estudios feministasde la Universidad de Duke en Estados

[5] En Europa se hace una distinción entre *moral* y *ética* en relación al mundo del trabajo, inexistente en América Latina, donde se engloba todo este campo en el término *ética*. La distinción que realiza el sociólogo belga Nanteuil (2012), por ejemplo, radica en que la moral remite a un principio deontológico, es decir a la formulación de una obligación general, o generalizable, desde una perspectiva de su universalización. La moral aparece definida previamente a la acción de los actores.La ética, por su lado, remite a un procedimiento axiológico que designa la orientación subjetiva de la acción, es decir participa en la atribución de sentido en términos de correcto o incorrecto, que los actores atribuyen a su accionar. Por lo tanto, se redefine dinámicamente ante las nuevas situaciones que se le presentan. Muchas veces, los valores morales aparecen como un telón de fondo a la ética en la acción.

Unidos, dedica un largo apartado a la ética del trabajo, partiendo de un análisis de *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* de Weber. La originalidad principal de su preocupación es el intentar definir cuáles son los énfasis éticos en las configuraciones posteriores a la investigación sobre la ética protestante, particularmente en el fordismo y en el posfordismo,[6] partiendo de las contradicciones que están presentes en el estudio de Weber. En primera instancia, la autora muestra que la principal antinomia remite a la irracionalidad y la racionalidad: la ética del trabajo es irracional en sus orígenes (por ser religiosa), y sin embargo, prescribe las conductas económicas prácticas, que, a su vez, se toman como racionales. Este "elemento irracional" es clave para dar cuenta de las cualidades instrumentales que Weber discierne, fundamentales en el trabajo disciplinado y productivo.

La ética industrial (fordista), versión secular del viejo *ethos* protestante, se refiere a los logros en la vida misma. La ética se separa de su contenido religioso para ser absorbida por la cultura secular del capitalismo. Surge pues en Estados Unidos (y en otros lugares del mundo) la promesa de la movilidad social: cada individuo puede, mediante su propia persistencia y esfuerzo disciplinado en el trabajo, sacarse adelante a sí mismo y a su familia. Este objetivo enfrenta una segunda antinomia: congeniar lo "mundano" con el "ascetismo". Es decir, por un lado, alentó a los trabajadores a dar primacía al tiempo del trabajo por sobre el tiempo del no trabajo, mientras que por otro también enseñó a los trabajadores a responder a los incentivos salariales, a reconocer y aceptar la conexión entre su contribución como productores sociales y sus derechos al consumo individual. Los bienes de consumo (la expresión de lo "mundano"), son al mismo tiempo la recompensa por, y el signo de, su estatuto como productores, la representación de lo "ascético" que se materializa sobre todo en los salarios bajos que se perciben. Esta antinomia llevó

[6] El libro de Weeks tiene argumentos similares, aunque desde una posición feminista, a la corriente del "fin del valor trabajo" que veremos más adelante.

a múltiples autores a pensar que la ética de trabajo en el período fordista sería por completo desechada y remplazada por una ética del ocio o una estética del consumo (Bauman, 1998). Sin embargo, estos argumentos no reconocen que la ética del trabajo fue también una ética del consumo, que admite la conexión necesaria y legítima entre el trabajo duro y lo que en las diferentes fases económicas puede considerarse como un como un gasto merecido y responsable (Weeks, 2020).

Por último, Weber establece una tercera antinomia en el corazón de la ética del trabajo: por un lado, la promoción del individuo hacia su creatividad e independencia, y por el otro, el hecho de que el individuo está sujeto simultáneamente a la dependencia del trabajo asalariado (mecanismo por el que entrega su propia soberanía a los empleadores) (Weeks, 2020). La relación salarial aparece como signo contradictorio de la soberanía, al establecer una relación de subordinación. Esta perspectiva puede llevar a comprender las luchas contra la alienación y la consecuente reorganización del trabajo bajo el posfordismo.

Sin embargo, la precariedad que genera la antinomia "independencia vs subordinación" no responde solamente a la contradicción o conflictividad que se genera entre el ideal de la autonomía y la realidad de la sumisión. Una fuente más profunda de este conflicto provendría de que el capital necesita de individuos cuyo control plantea problemas constantes. Weeks (2020) concluye que gran parte de la teoría y de la práctica de la gestión empresarial se centra en la tarea de gestionar la dependencia al capital por sobre la independencia de los trabajadores, y junto a ello, de idear modos rentables de individualidad de estos últimos. Actualmente, estas tensiones antinómicas en Europa y en América Latina son observables, por ejemplo, en las innovaciones en los contratos de los trabajadores asalariados y trabajadores independientes con las empresas de aplicaciones (Supervielle y Marrero, 2021).

En suma, más allá de las distintas fases del capitalismo visto desde sus formas organizativas del trabajo, la ética del trabajo, a partir

de la cultura de origen religioso protestante tal como lo ve Weber, lleva a que los trabajadores, sea cual sea su condición, se sientan obligados a trabajar.

Una crítica que se le puede hacer a esta mirada histórica de la evolución de los énfasis éticos en relación a las distintas configuraciones de trabajo, es que no da cuenta de las transiciones de una a otra. Ni en los procesos preparatorios para estos posibles cambios de paradigma, ni en los procesos colaterales que generan estos cambios.

Aldo Solari[7] señala:

> La idea de que la educación puede ser un instrumento importante contra la lucha de la pobreza es relativamente reciente, pero el problema de la relación entre educación y los pobres es mucho más antiguo [...] los derechos humanos están totalmente ausentes de esta posición de forma pura, pero pronto aparecen... preocupaciones por la educación de los pobres [...] se llega a la conclusión de que es necesario darle una educación elemental a los pobres y sobre todo una educación ética y religiosa que asegure el respeto al orden establecido (Solari, 1982, p. 355).

Este sería el origen de la masificación de la instrucción primaria, y no su conexión con las necesidades del trabajo, ni la presencia de una vocación humanista. Los pobres no necesitaban dejar de ser analfabetos, porque no necesitaban saber leer para los trabajos que realizaban. La educación no era una forma de promoción para salir de la pobreza. Aun así, esta generalización de la instrucción pública preparó a la fuerza de trabajo para las innovaciones tecnológicas que requerían de una mayor instrucción en el trabajo, y lo hizo con el fin de lograr su disciplinamiento para trabajar en organizaciones de una complejidad creciente.

En América Latina por su parte, el catolicismo fue dominante en materia de valores desde las clases dirigentes para las distintas fa-

[7] Sociólogo de la CEPAL durante las décadas de 1960 y 1970.

ses del capitalismo. Por ejemplo, Arango Gaviria (1991) en su trabajo sobre la industria textil en Colombia, evidenció cómo los principios religiosos imperantes en la época se sumaban a las industrias en el control, la libertad y la autonomía sexual y reproductiva de las mujeres, reproduciendo desigualdades sociales, mayormente en aquellas mujeres que provenían del medio rural.

Los estudios latinoamericanos permiten aproximarnos a estas transiciones que mencionábamos previamente, siendo muy relevante el pasaje del trabajo artesanal al trabajo fabril. Este proceso fue impulsado por un creciente urbanismo y una importante corriente inmigratoria, que pasó a ser dominante en la fuerza de trabajo de las urbes que se estaban conformando. Aumenta la preocupación por la "cuestión social" a partir de las corrientes anarquistas y socialistas migrantes, que tuvieron conductas disruptivas del orden establecido (huelgas y acciones directas) cuestionando las orientaciones de sus políticas socioeconómicas.

Más allá de su escasa incidencia en el mismo período, la encíclica Rerum novarum abre toda una nueva orientación en el seno de la propia Iglesia católica en materia de políticas sociales y obreras, generando un incipiente sindicalismo cristiano, patronatos entre otras instituciones y acciones orientadas a los pobres y a los trabajadores desde el seno de la Iglesia. A esto se suma la emergencia de corrientes liberales dentro de las clases dominantes, que tuvieron una fuerte orientación republicana de influencia francesa, vinculadas a veces a la masonería, incidiendo (aunque con distinto peso en los distintos países latinoamericanos) desde esta perspectiva político filosófica sobre las orientaciones de los gobiernos. Estas corrientes también tuvieron una fuerte influencia en lo atinente a las políticas sociales educativas y obreras. Alberto Mayor Mora, por ejemplo, analiza la ética del trabajo en Medellín (Colombia) como canal de un dispositivo moral de "hombre nuevo", el tipo de obrero fabril necesario y sus referentes profesionales de clase media (Valencia Olivero, 2004).

En otro plano, en esta época aparecen las primeras cátedras de derecho laboral, con una fuerte influencia en la legalización de dere-

chos de los trabajadores, y se da la irrupción de las ciencias médicas en su preocupación "higienista" por las condiciones de trabajo y su impacto en la difusión de las enfermedades contagiosas como la tuberculosis y las plagas como la fiebre amarilla (Recalde, 1988).[8]

Finalmente, también emerge una ideología identitaria latinoamericana con un sello antiutilitarista. Esta ideología se condensa en primera instancia a través del "arielismo" de Rodó (a partir de su ensayo *Ariel*), que, a través de su reivindicación de la latinidad de América Latina, da peso a la crítica de la perspectiva utilitarista estadounidense. Con Rodó se reivindica la articulación entre la ética y la estética como una orientación cultural general para América Latina, que involucraba a su mundo del trabajo.[9]

En suma, la reivindicación de una identidad culturalista latinoamericana nace y se desarrolla desde diversos focos del continente (Devés Valdés, 2012). Este proceso supone una alternancia entre el pensamiento orientado a la modernización y el pensamiento orientado a la identidad en la historia intelectual de América Latina del siglo XX, en el cual Rodó fue iniciador y que tuvo un segundo gran impulso luego de la primera guerra mundial (Devés Valdés, 2012).

Rodó, sin embargo, también participó activamente en tanto parlamentario uruguayo en los debates sobre la ley de la reglamentación de la jornada de trabajo en ese país, ley que se inscribe en la

[8] El higienismo, relata el autor en un comentario a un informe médico de 1877, "... confiesa una vocación tutelar sobre la población industrial... está implícito también, el temor a las consecuencias explosivas de las grandes aglomeraciones obreras en el corazón de la ciudad" (p. 14). Desde el higienismo también se reclama la regulación del trabajo de la mujer y de los niños, de la alimentación de los trabajadores, del hábitat de los obreros, etc. Pero sobre todo realiza auténticas inspecciones etnográficas sobre las condiciones de trabajo en múltiples actividades laborales, dejando testimonio de las pésimas condiciones de trabajo existentes, calificadas, por ejemplo, en sus informes sobre las panaderías, como auténticas "cavernas" o "cuevas".

[9] Esta obra, *Ariel*, genera un movimiento intelectual, sobre todo juvenil, en un conjunto de países como Perú, México, Colombia, Cuba y Argentina. Esta corriente de pensamiento se auto identifica con el nombre de "arielismo". Simultáneamente, en paralelo, también se genera un movimiento protonacionalista en Chile, Argentina y Brasil, y en Centroamérica se desarrolla otro movimiento que se denominó "paganismo" (con claras connotaciones anticatólicas), buscando sus raíces latinoamericanas en lo indígena y con un acercamiento a la naturaleza.

lógica de la modernización, más allá de identificar a este autor en la corriente identitaria en América Latina. Modernización, porque una jornada de horario regulado, solamente pudo implementarse con la generalización de la utilización del reloj mecánico, o sea una innovación tecnológica relevante en su época, aunque no fuera más que a partir de las sirenas de las fábricas o de las campanadas de las iglesias, dando la hora. Como hace notar Rodó en sus intervenciones parlamentarias, hasta entonces las jornadas, más largas o más cortas, eran en función de la estación, o sea siguiendo el principio de jornadas de "sol a sol".

A través de esta ley, primera en su especie en la historia (o más bien a través del arduo debate para votarla), se reconoce (aunque de forma tácita) que los trabajadores conforman un actor colectivo con capacidad de propuesta. En este caso, la ley no fue principalmente el resultado de una orientación humanista de las clases dominantes, sino del reconocimiento de las reivindicaciones y luchas obreras a través de sus sindicatos, y de sus logros de reducción de la jornada de trabajo en muchos sectores de actividad previamente a la sanción de la ley. Esta es quizás, la primera expresión del reconocimiento por la vía del movimiento obrero, de la autonomía de la sociedad civil con respecto al sistema político y económico en América Latina en esta fase de transición del capitalismo.

Es de recordar que las manifestaciones de la sociedad civil hasta ese momento en América Latina habían sido a través de las luchas por la independencia y otros movimientos violentos más o menos espontáneos, e incluso de revoluciones. Eventos siempre dirigidos de alguna manera por las distintas fracciones de las clases dominantes de cada sociedad.

Comienza a aparecer en el siglo XX en América Latina una nueva ética en el mundo del trabajo que, como veremos más adelante, a pesar de no llegar a imponer la idea de la autonomía de la sociedad civil logra, fundamentalmente a través de los sindicatos y de las luchas agrarias, hacerse oír y ser tenida en cuenta.

Es en la propia sociedad civil que se va gestando una ética específica, autónoma de la de las clases dominantes, a partir de la valoración de las injusticias que se dan en nuestras sociedades, particularmente las vinculadas directa o indirectamente al mundo del trabajo.

Por su parte, Devés Valdés (2012), en su recorrida por el pensamiento latinoamericano, sostiene la tesis de la existencia de una alternancia entre la hegemonía de las preocupaciones por la modernización y la hegemonía del pensamiento sobre la identidad. La reivindicación de la identidad cultural después de la primera guerra mundial se manifiesta en la aparición de movimientos de reconocimiento del indigenismo, de la mestizofilia, del afroamericanismo y del multiculturalismo como expresiones de identidad. Estos movimientos amplían y complejizan la visión de las sociedades civiles de América Latina en la medida en que hacen hincapié ya no en una identidad en lo cultural, sino ahora en lo social.

Posteriormente, según este autor, se transforma en dominante lo identitario económico, a partir de las repercusiones de la crisis económica del 1929 en el continente. Esta orientación identitaria, y su lógica antiimperialista, durará hasta los años 1950. Sirve como antecedente al paradigma del desarrollo económico de la CEPAL a partir de la segunda guerra mundial. Y la teoría del desarrollo de la CEPAL servirá como marco referencial a su vez de la teoría de la dependencia. En estos períodos no se tematiza el mundo del trabajo en tanto tal salvo a partir de algunas pocas excepciones, por ejemplo, investigando la capacidad del movimiento obrero de contribuir al desarrollo (por ejemplo, en Touraine), o instalando la preocupación por el tránsito de una sociedad tradicional a una sociedad moderna (por ejemplo con Germani) o, en un plano más político, contribuyendo a la caída de la dictadura brasilera (en los trabajos de Abramo y Montero).

La *ética del trabajo* evoluciona insertándose entonces, a través de las perspectivas de la sociedad civil, pero ahora en función de si sirven o no a los procesos de desarrollo económico y social o a la democratización de nuestros sistemas políticos dominantes.

Una tercera tematización de los valores del trabajo en relación a la sociedad global aparece a fines del siglo XX, paradójicamente con las teorías del fin del valor trabajo. Como antecedentes se encuentran, en primer lugar, el trabajo de Gorz (1991) que en su crítica a la "razón económica" discute la idea del "trabajo para sí mismo" que venía desarrollándose en esa época, la del aumento desenfrenado del desempleo en toda Europa. Más adelante, Méda (1995) propone limitar el lugar atribuido al trabajo, que no ha cumplido y quizás nunca pueda hacerlo simultáneamente, la promesa de ser el núcleo central de "lazo social", el vector de expresión individual y la fuente de toda riqueza. Finalmente Rifkin (1996), en otro tono de tipo periodístico e incluso sensacionalista, constata la relevancia de los avances tecnológicos y propone el desarrollo de un sector cuaternario que no se organizaría en función de las lógicas de la rentabilidad y la productividad, para darle empleo a la población en el futuro.

En Europa, esta propuesta del "fin del trabajo" se transforma en una auténtica "sociología pública" en el sentido que le da Michael Burawoy (1982). En efecto, para la izquierda europea, esta pasa a ser la base de la argumentación para la reducción de la jornada de trabajo en varios países de Europa; en Francia fue de 35 horas semanales. Por otro lado, la derecha toma seriamente esta temática, a tal punto que se vuelve uno de los ejes de la propaganda en las elecciones que llevan a Sarkozy a la presidencia de Francia, bajo la consigna, "trabajar más para ganar más".

En lo que a este capítulo concierne, importa que la premisa del "fin del trabajo" desencadenó una serie de investigaciones directamente o indirectamente vinculadas a esta temática. Emerge con fuerza la pregunta de si la población le daba importancia al trabajo, y se establece un programa de investigación europeo denominado *Social pattern of relation to work*, en donde se establecen rankings de países de acuerdo a la importancia que los trabajadores le dan al trabajo. En términos generales, se llega a la conclusión de que existe una adhesión muy fuerte al valor social del trabajo en la población, y que esta adhesión crece cuando las tasas del desempleo son muy

altas en términos relativos. Particularmente, se valoriza fuertemente el interés intrínseco del trabajo, lo que Inguelhart (2008) denomina el trabajo "expresivo", es decir, el trabajo que permite a los individuos expresarse, en oposición al trabajo "instrumental" que es el que le interesa al trabajador exclusivamente por el dinero que gana por él.[10]

En América Latina, esta problemática del fin del trabajo o del debilitamiento del valor social de trabajo no tendrá un impacto tan directo sobre las clases dirigentes y sobre el sistema político. Solamente generó reacciones en el campo académico, en donde por ejemplo Enrique De la Garza (2000) escribe un capítulo extremamente crítico, a la vez que irónico, sobre esta problemática en el primer *Tratado de sociología latinoamericano,* titulado "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?". Aun así, aunque no de forma explícita, da la impresión de que las clases dirigentes en América Latina han utilizado esta figura del "fin del trabajo" para impulsar el tránsito de la dominancia de la organización del trabajo de tipo taylorista o fordista a una dominancia de tipo posfordista (también caracterizada como neoliberal), pero sin dejar registros claros de tal operación.

¿De la ética del trabajo a la ética de las relaciones laborales?

La perspectiva de la ética y de la moral del trabajo y en él cambia cuando pasa a ser visualizada a partir de alguno de los componentes del mundo del trabajo. Más particularmente, cuando se vincula a la experiencia de las categorías o grupos subalternos. Los sectores dominantes en el capitalismo, en la medida en que son hegemónicos, logran consolidar una ética de trabajo para toda la sociedad, como hemos visto previamente con los planteos de Weber y Weeks. Aun así, los sectores subalternos del mundo del trabajo exigen una ética y/o una conducta moral ya no en el trabajo en sí, sino en torno a las

[10] En una investigación realizada a nivel europeo, Méda y Ventramin (2013) demuestran que los jóvenes son más proclives a realizar trabajos expresivos que los más adultos.

relaciones laborales, sociales y a de los cambios en el contexto de trabajo en el que están insertos. En este plano, se está en el campo del *valor social del trabajo*.

No es que no exista una ética del trabajo en sí tal cual se planteaba anteriormente. De hecho, en todas las fases del capitalismo desde la perspectiva del trabajo en América Latina, esta ética siguió las pautas descritas previamente para los sectores industriales y de servicios, o bien fueron emprendimientos a partir de capitales extranjeros portadores de tecnologías específicas de origen o porque respondían a capitales nacionales, pero emulando las organizaciones de trabajo europeas o norteamericanas. Los problemas éticos señalados por Weeks (2020) son idénticos o muy similares en estos sectores, partiendo de la base de una compulsión del trabajo por parte de los trabajadores.

A lo anterior se agrega una ética del trabajo que proviene de las tradiciones precolombinas de los pueblos latinoamericanos. Desde una perspectiva muy diferente al protestantismo descrito por Weber, también llegan a valorar y consustanciarse muy fuertemente con una ética del trabajo. Tan es así que la reivindicación de la tierra, la Pachamama, y de su cuidado, tiene casi de forma simbiótica un fuerte componente religioso junto con una auténtica ética del trabajo.

Una *ética de las relaciones de trabajo* parte de la base de que todo trabajador sabe que, al trabajar en el sistema capitalista, se encuentra en una situación de poder asimétrica en relación a las clases dirigentes en general, y específicamente con respecto a para quién trabaja. A partir de esta situación general el problema ético y moral que se plantea es *¿cuáles son los límites al poder al que están sometidas las personas que trabajan indefectiblemente?*

Esta ética se tematiza a través de los reclamos en las relaciones laborales que se tienen con su alter, y se legitima por su contenido moral cuando se hacen públicos estos reclamos (petitorios, huelgas o cualquier otro tipo de movilización o expresión de conflictividad, aunque también ante el acoso sexual o laboral), es decir, cuando tra-

bajadores o el colectivo de trabajadores sienten que son tratados injustamente, en cualquiera de las dimensiones de las relaciones que tienen con las clases dirigentes. La otra cara de estos reclamos es la de establecer y reclamar por derechos en tanto personas que adquieren una especificidad particular cuando son trabajadores o trabajadoras. En síntesis, esta ética de las relaciones de trabajo articula tres oposiciones: moral – inmoral, justicia – injusticia, y reconocimiento - no reconocimiento de derechos. Cada una de estas antinomias se justifica y legitima por la anterior.

En materia de una ética de las relaciones laborales podemos percibir situaciones diversas, siendo necesario dar cuenta de tres tipos generales:

1. situaciones de trabajo de sumisión real, es decir de trabajo asalariado tanto en el ámbito industrial como en los servicios y en las tareas agrícolas. La problemática en este caso tiene como componente de base lo que Weeks describe para el fordismo y el posfordismo. Los reclamos tienen fundamentalmente un valor de carácter económico, aunque subyazca un valor de tipo moral. Si se habla de sentirse "explotado" no es porque se siente que se retira plusvalía en el sentido que le da Marx a este concepto, sino porque no se remunera lo que correspondería el trabajo que se exige o incluso que se está exigiendo un trabajo que está por encima de las fuerzas. El vector principal de este reclamo pasa por lo general por los sindicatos. Una variante de esta situación es el trabajo de las plantaciones agrícolas y otros trabajos zafrales, porque debido a la temporalidad contractual no generan derechos ya obtenidos y garantizados legalmente (Benencia, 2007).
2. Por su parte, una situación de sumisión formal del trabajo al capital (en sentido marxista) en la medida en que, por ejemplo, pequeños productores rurales, a pesar de ser propietarios de sus tierras, se ven constreñidos a vender sus productos a terceros que tienen la capacidad de imponer sus precios. Es,

por ejemplo, el caso de productores tabacaleros o agricultores de pequeña escala. La problemática de la moral y la ética de la relación se plantea en términos de si es justo o injusto el precio que le ponen a sus productos.

3. Una tercera situación es la de la industria extractiva, no en lo atinente a las relaciones directas de trabajo que entrarían en la primera situación, sino por la destrucción de tierras que eran cultivables o están en regiones selváticas. No solamente destruyen los medios y ámbitos de trabajo, sino las mismas comunidades que viven en ellos. La rebelión a estas prácticas, es en primera instancia, de carácter moral.

En Francia también hay una preocupación por la ética o los valores que se aspira que regulen las relaciones laborales.[11] Desde el punto de vista de la experiencia, en el sentido que le da Dubet (2006), y desde la perspectiva de los trabajadores latinoamericanos, faltaría incorporar la idea de "clasismo", partiendo de un sentimiento de desigualdad básica en la que se encuentran. Este clasismo proviene de la pertenencia a una clase social distinta (y eventualmente en

[11] En la gran investigación *Injustice. L´experience des inegalités au travail* (Dubet et al., 2006), el autor efectivamente se pregunta cuales son los principios (valores sociales en nuestro artículo) que se aspira a que sean los que regulen las relaciones de trabajo de sus trabajos específicos. Las fuentes de la percepción de injusticia que surgen de esta investigación son en primera instancia, las que están vinculadas al *mérito,* medido por los propios trabajadores en términos de sus contribuciones en el trabajo, y si son mayores o menores a los de sus compañeros. Ello, en cuanto a la fatiga, calificación, utilidad, e incluso, en término de ingresos y de condiciones de trabajo; la crítica surge cuando los méritos no son reconocidos. La segunda fuente de percepción de injusticia tiene que ver con la *autonomía* que el trabajo genera. La crítica en este caso tiene un contenido ético específico, ya que el propio trabajador es su norma. Él es el único capaz de decir lo que el trabajo le aporta, sea porque puede arbitrar entre el estrés bueno o malo que le trabajo le genera, o también por la libertad que alcanza, sea considerada buena o mala para él. La realización personal tropieza evidentemente con múltiples obstáculos y de ello surge la valoración de si lo que vive es justo o injusto. Por último, la crítica se despliega en torno al *reconocimiento* en tanto que trabajador en sí, o sea cuando la realidad de la actividad no es reconocida por los colegas y/o por la jerarquía. El deseo de reconocimiento y el de autonomía chocan entonces con toda la fuerza del menosprecio (en este último punto Dubet converge explícitamente con la teoría del reconocimiento de Honneth).

oposición) a la de sus empleadores. Esta convicción le da sentido a los contenidos del sentimiento de injusticia y de falta de reconocimiento cuya falta, aunque exista en tanto demanda, surge a partir del poder arbitrario de sus dirigentes.

La transgresión ética en el mundo del trabajo es en muchos casos más movilizadora que la de los intereses de cada una de las categorías de los trabajadores. Por ejemplo, conocemos a través de la teoría el concepto marxista de explotación como apropiación de plusvalía y de su papel constitutivo del sistema capitalista. Sin embargo, cuando determinados trabajadores sostienen que están o se sienten "explotados", no se vincula necesariamente con lo que propone la teoría de la plusvalía, sino por considerar que las circunstancias generales y la situación ética de las condiciones y/o las relaciones laborales en las que desarrollan su trabajo transgreden los límites de su aceptabilidad. En ese sentido, la situación límite en sí misma es considerada no ética, derivando en movilizaciones para cambiar la situación en la que se encuentran.

Lo anterior es mayormente observable en América Latina en comparación con otras regiones del mundo. Es esta particularidad latinoamericana la que permite establecer puentes con otros reclamos éticos vinculados a las desigualdades de género, las desigualdades étnicas raciales, y otros tipos de desigualdades que se perciben en el mundo del trabajo de esta región.

América Latina y la ética de la convicción

> Los "logos" podrán venir de Europa, pero los "pathos" y los "ethos" son bien nuestros (Ardao, 1987).

La tesis que se plantea en este capítulo es que en América Latina,y en particular para las clases subordinadas, se da mucho peso a la ética

de la convicción,[12] dejando en un plano subsidiario la ética de la responsabilidad, es decir, la ligada a la consecuencialidad de las propias acciones. *Es a partir de la ética de la convicción que los individuos se rebelan contra las formas y las ideologías específicas que el capitalismo ha tomado en esta región.*

Ver el mundo del trabajo desde el punto de vista de la ética de la convicción justifica su pertinencia en la medida de que se parte del supuesto de que todo conflicto laboral presupone para los actores (principalmente para los trabajadores) una ruptura con los límites éticos que ellos consideran admisibles en las relaciones de trabajo que se han establecido formalmente y/o tácitamente, por acuerdo de las partes. Desde esta perspectiva, la sociología tiene mucho que aportar desde sus teorías y análisis del conflicto, inexistentes en otras disciplinas como por ejemplo en la economía. Este marco permite profundizar en torno a las resistencias, e incluso a las transformaciones, que ha tenido el capitalismo en esta región a partir de ellas y el desarrollo de subjetividades individuales y colectivas.

En nuestro subcontinente, la evaluación del trabajo y de la producción tiene múltiples especificidades, fruto de la propia historia y tradiciones de los pueblos latinoamericanos y de sus consecuentes valoraciones del trabajo, a partir de las distintas categorizaciones éticas que a ellas se le adscriben (Guadarrama Olivera, 2000). Pero también, y quizás de forma más relevante hoy, estas especificidades en el mundo del trabajo y de la producción son fruto de las adapta-

[12] En el sentido que formula Weber el concepto, y para mantener una perspectiva sociológica en torno al tema, nos remitimos a la distinción de Weber entre la ética de la convicción y la ética de la responsabilidad que, de hecho, se desprende de la canónica distinción entre racionalidad con arreglo a valores y racionalidad con arreglo a fines (Weber, 1975). Partimos de la distinción *moral – ética*, la primera definiendo un "bien" y el "mal" genérico, y la segunda definiendo lo bueno y lo malo en una circunstancia, concebido esta como un contexto dinámico dado (Deleuze, 2019) (Morin, 2016). Y, más allá de que la filosofía latinoamericana clásica, a través de Frondizi (1982) y Salazar Bondy (1971), ha estudiado en profundidad esta temática (Ardao, 2009), para mantener una perspectiva sociológica preferimos remitirnos fundamentalmente a la distinción de Weber *ética de la convicción – ética de la responsabilidad* que, de hecho, se desprende de la canónica distinción entre racionalidad con arreglo a valores y racionalidad con arreglo a fines (Weber, 1975).

ciones a las modalidades de trabajo provenientes de los países hegemónicos que se han impuesto en la actualidad, a partir de la penetración del capitalismo en sus distintas fases, sean estas adaptaciones de tipo colonialista y/o imperialista, emergentes de los procesos de globalización y trasmutación del propio capitalismo.

Las manifestaciones de reacción que estas formas generan por parte de los trabajadores se han ido transformando con el devenir de estos procesos globales. Un ejemplo lo constituye el aumento de los niveles de educación y de calificación de los trabajadores para insertarse y/o mantenerse en los mundos del trabajo que se les han presentado.

Por su parte, la incorporación de la tecnología proveniente de los países desarrollados junto a sus modelos organizacionales, y de la expansión de la comunicación en tiempo real, generan transformaciones propias. Es decir, necesariamente generan adaptaciones locales de esas lógicas ajenas a las realidades particulares de la región (Antúnes et al, 2019). No obstante, este proceso general no ha sido similar para todos los trabajadores asalariados en América Latina, generando fragmentación y ampliación de las brechas cualitativas y cuantitativas de los mercados de trabajo[13] e incluso fragmentando la consideración de los límites éticos aceptables y de las razones para sublevarse.

Solamente los fenómenos de carácter global, en el sentido que afectan a todos, pueden movilizar a los trabajadores en general. Procesos estos que también van marcando las evaluaciones y autoevaluaciones específicas del trabajo de forma institucionalizada, a imagen y semejanza de los países hegemónicos, pero incorporados a nuestro contexto e historia latinoamericana específica, donde adquieren un sentido propio.[14]

[13] Desde una perspectiva dualista del mercado de trabajo, por ejemplo, utilizada por Rau (2006) para el caso de los trabajadores agrícolas.

[14] Hoy Ardao debería agregar a Estados Unidos a la referencia a Europa que hacíamos anteriormente, y quizás en un futuro cercano a China.

Las valoraciones del trabajo en América Latina: breve reseña histórica

En aquellos territorios de América Latina en donde las etnias autóctonas, muy ligadas al mundo agrario, han sido demográficamente dominantes, existe una valoración ética de la tierra. La Pachamama es considerada como un sujeto, ya sea simbólico o real, y a partir de esta concepción se evalúan los subsecuentes procesos de trabajo que en ella se realizan. En estos contextos la penetración del capitalismo agrario y de los regímenes extractivistas (por ejemplo, mineros y del petróleo) es valorada negativamente, llegando a formular críticas y cuestionar las categorías de "progreso" y de "desarrollo", consideradas expresiones y valoraciones de sello colonialista (Gudynas, 2014, 2011; Svampa, 2019).[15]

En las últimas décadas estos posicionamientos renuevan su vigencia a partir de la constatación de que el modelo de desarrollo capitalista dominante es destructor de nuestro propio mundo, a través de sus efectos sobre el calentamiento global, el efecto "campana", la (in)fertilidad de la tierra, la contaminación de los ríos y el terricidio, entre otros (Svampa, 2019; Svampa y Viale, 2020). Estas expresiones tienen incluso correlatos en términos de luchas, ecofeminismos, intersectorialidad y pueblos originarios.

Concomitantemente, en el agro latinoamericano existe históricamente un capitalismo de tipo patrimonialista, que generó relaciones "autoritarias" para con los propios trabajadores. Desde relaciones de tipo esclavista basadas en distinciones de raza hasta una variada gama de relaciones laborales que siguen vigentes en la actualidad, se continúan perpetuando inspiradas en las relaciones feudales europeas de antaño. Todas ellas tienen en común relaciones de trabajo

[15] Es de hacer notar que, en distinta medida, estos autores centran su mirada crítica en una relación entre el *capital* y la *vida*, lo que es muy importante en sí. Pero al hacerlo no toman en cuenta que esta relación está mediada indefectiblemente por procesos de trabajo que el capital constituye, que, en sus procesos de acción, pueden llegar a destruir tanto las formas de trabajo tradicional existentes como el hábitat de la población afectada por sus emprendimientos.

basadas en la arbitrariedad, la violencia y/o -en el mejor de los casos- *paternalismos de los señores de la tierra.*[16]

El capitalismo patrimonialista en el agro continúa siendo una matriz fuerte de las relaciones laborales en muchas regiones del continente, e incluso se extendió en su tiempo a la producción industrial, como ya se había extendido en Europa a mediados del siglo XIX (Sierra Alvarez, 1990). La prácticamente inexistencia de un mercado de capitales en América Latina favorece todavía hasta hoy la existencia de un capitalismo patrimonialista muy centrado en la renta monopólica de sus emprendimientos.

El sector de la industria, por su parte, experimenta un crecimiento significativo en América Latina a partir de finales del siglo XIX. La crisis de 1929 de los países desarrollados generó condiciones para un fuerte crecimiento industrial llamado de "sustitución de importaciones", como lo caracterizó la CEPAL en su momento (Prebisch, 1963).

Como es sabido, en los comienzos del siglo XX la industria comienza a desarrollar poco a poco una orientación a la producción masiva, y se va instaurando paulatinamente el trabajo repetitivo como modalidad referencial de trabajo. En este marco también emergen, si bien con diferencias entre países, muchas organizaciones de trabajadores y convenios colectivos, consejos de salarios, y un fuerte desarrollo de los derechos laborales que dan un marco regulador a las relaciones laborales en el continente.

Este proceso resulta por demás relevante en la medida que va cambiando la valoración del trabajo por parte de los trabajadores. La valoración del trabajo en las artesanías y los oficios, aun realizados en el marco industrial, fusionan la idea de trabajo bien realizado con la del producto de calidad integral. El trabajador debería saber todas las operaciones necesarias para alcanzar un producto acabado;

[16] La literatura latinoamericana, a través de sus novelas -de Jorge Amado, Eustaquio Rivera, Ciro Alegría, Rómulo Gallegos, entre otros- ha dejado testimonio de estos terribles tipos y modalidades de relaciones y organización del trabajo en el pasado que, por cierto, aunque de forma minoritaria pero relevante, todavía siguen perdurando en América Latina.

a partir de ello, se valorizaba la jerarquía de los trabajadores entre ellos mismos o en la evaluación que realizaban los propios patrones de las empresas, las "fabricas" de entonces. La valoración del trabajo, por lo tanto, se hacía en función del nivel de experticia de los trabajadores en sus respectivos oficios. No era sorprendente encontrar que muchos dirigentes sindicales eran a su vez reconocidos como los mejores de su oficio. E incluso este reconocimiento por parte de los patrones, más allá de que fuese explícito o tácito, era la mejor salvaguardia para no ser perseguido por sus actividades sindicales consideradas, en cierta medida, subversivas.[17]

Sin embargo, a partir de la orientación de la producción en masa, la valoración del trabajo pasa a ser cada vez menos individualizada, y por ello la distancia social entre el patrón y el trabajador aumenta. A su vez, la concentración mayor de trabajadores en las unidades productivas hace que los trabajadores sean reconocidos y se auto identifiquen a través de lo colectivo, se vayan considerando una clase social distinta. La identidad en el colectivo que conforman, e incluso por su pertenencia ya no "de oficio" sino "de clase", genera cambios importantes en lo que debía considerarse como límite de aceptabilidad ética en el trabajo.

En plano de la relación del trabajador con el trabajo, en esta época crece notablemente el peso de su orientación instrumental sobre el de la expresividad a través del producto producido. Ese cambio de orientación se sintetiza fundamentalmente en la exigencia ética de estabilidad y seguridad en el empleo, en los niveles de salario y de condiciones de trabajo que se consideran dignos y que se alcanzan a partir de negociaciones globales del sindicato o la empresa o de acuerdos generales en los consejos de salarios. De allí la relevancia de los sindicatos de carácter masivo, tanto a nivel de empresa como de rama, desplazando a los que se organizaban en torno a los oficios.

[17] Los términos patrón, patrimonio, patrimonialismo, paternalismo, remiten a un padre autoritario, que rechaza cualquier cuestionamiento a su autoridad, y ello es una fuente importante del conflicto en este tipo de trabajo artesanal - fabril.

Los sindicatos masivos en este contexto se movilizaban fundamentalmente por los valores comunes a todos los trabajadores, que tomaban objetividad a través de sus "dimensiones materiales". Pero al hacerlo, se alejaban del interés por el trabajo en sí, basado en el producto y en su calidad, tal como se concebía en el período anterior.[18]

En este contexto, la valoración que realiza el trabajador de su trabajo no es sobre el trabajo en sí, sino a partir de una perspectiva indirecta: la estabilidad y la seguridad del empleo como base para proyectarse en la vida y en el logro de determinados niveles de consumo que alcanza a partir de su salario. Es así como concibe el valor del bienestar y cómo valora la realización concreta de su trabajo, en el sentido del trabajo como mercancía (Supervielle, 2010).

Este modelo global entra en crisis, por un lado, desde el punto de vista capitalista porque esta lógica industrial se basaba en un aumento continuo de productividad del trabajo obrero. El mismo mostró sus límites en los países desarrollados, en la medida en que los trabajadores comenzaron a reaccionar contra las exigencias, fundamentalmente físicas, que este aumento de productividad suponía. Más allá de las premiaciones que los trabajadores podían recibir por el aumento de la productividad obtenido, pasan a ser consideradas malas condiciones de trabajo y por lo tanto no éticas. Los trabajadores reaccionan tanto colectivamente, a través de acciones de los sindicatos, como de forma individual. Estos comportamientos individuales se traducen de forma agregada en aumentos de solicitudes de licencia por enfermedad, ausentismo o directamente bloqueando el aumento de productividad.

Aparece un nuevo orden industrial basado en unidades de producción más pequeñas y más dúctiles. La transición de un modelo a otro lleva a procesos de *downsizing*, de tercerizaciones, de trabajo en redes industriales, de reorientación de la innovación tecnológica ya no orientada a aumentar directamente la productividad del trabaja-

[18] El producto y su calidad pasan ser considerados, en última instancia, como una preocupación de los patrones o los empresarios y no de los trabajadores.

dor como en el modelo anterior, sino de ir sustituyéndolo progresivamente por procesos automatizados, y de ser posible, robotizados. Simultáneamente, el capitalismo va cambiando su orientación, de industrial a mercantil. En este proceso se va mutando de una orientación referencial, de búsqueda de aumento de la productividad a búsqueda de la competitividad de la producción y de los servicios.

Producción y servicios tienden a fusionarse crecientemente, y la figura del *cliente* pasa a ser un tercer actor determinante en la propia relación de producción, y no solamente el "receptor" de la producción industrial. El trabajo debe satisfacer necesidades de un tercero externo al proceso productivo.

Bajo el denominado neoliberalismo comienza la lucha por instalar mercados globales. La globalización debilita las soberanías nacionales, a través de las aperturas de los mercados nacionales, haciendo que los países tengan que ajustarse crecientemente a los mercados internacionales.

En paralelo, estos procesos generan también una creciente necesidad de ampliar las comunicaciones a todo nivel, para operar en estas sociedades de mayor dependencia de los mercados internacionales. Ello deriva en el extraordinario desarrollo de la digitalización, de la industria del *hardware*, y en paralelo del *software*. Esta última justifica su desarrollo continuo en la ampliación y mejora de las aplicaciones de la informática y robótica a los procesos de trabajo.

Se pasa de un referencial industrial anterior, que se identificaba con la producción de automóviles (fordismo – toyotismo), a un referencial que se identifica con el trabajo informático y de grandes corporaciones de empresas basadas en la informática que lideran este proceso, las GAFA (Google, Amazons, Facebook, Apple).

Estas transformaciones generaron profundos cambios en el mundo del trabajo. Luego de años de turbulencia por el tránsito del referencial industrial basado en la productividad a un referencial orientado al mercado basado en la competitividad, comienza a vislumbrarse la aparición de un nuevo referencial de trabajo y de relaciones laborales basado en tres elementos:

1. **La autonomía del trabajador en su trabajo.** Ya no se trata de una autonomía conquistada por los trabajadores en procesos altamente normativizados y con un ritmo de trabajo impuesto al trabajador, por ejemplo en la empresa de línea de montaje de tipo fordista, sino de una autonomía pensada a partir del trabajo creativo de los informáticos, es decir en la relación laboral. Supone una exigencia desde los empresarios para que los trabajadores sean cada vez más creativos y autónomos. Esta autonomía es una autonomía "vertical", relativa y limitada en relación a la autoridad jerárquica. No obstante, el trabajo se desarrolla en colectivo con otros profesionales que también colaboran en procesos creativos, a partir de sus conocimientos específicos o complementarios para que los emprendimientos sean exitosos. Se basa en proyectos que son crecientemente complejos y que necesitan cada vez más una competencia colectiva y no la suma de competencias individuales (Le Boterf, 2010).

2. **La incorporación del cliente como actor activo en los procesos de producción de bienes y servicios.** El cliente ya no es solamente receptor de productos y servicios, lo que lleva a que los trabajadores insertos en este tipo de producción tengan la obligación de tener una perspectiva amplia de las necesidades y problemas a los que se ve enfrentado el cliente.

3. **Trabajar por proyectos y no en la producción de productos estándar** como en el pasado, lo que articula de alguna forma las necesidades del cliente, que no son genéricas sino concretas, para resolver algún problema que tiene para desarrollar su actividad económica. Se conforman equipos específicos para desarrollar estos proyectos, que tienen un inicio, un desarrollo y un final, para entonces pasar a desarrollar un nuevo proyecto (que puede ser con los mismos compañeros de trabajo o con otros profesionales).

La instalación de este nuevo referencial como modelo de trabajo en el futuro genera nuevos campos de posturas éticas, de lo que es bueno y lo que es malo, lo que es justo y lo que es injusto en el trabajo y en las relaciones laborales.

Pero simultáneamente, en la medida en que este nuevo referencial tiende a requerir una menor cantidad de trabajadores y a su vez que sean altamente calificados, deja por fuera a una gran cantidad de trabajadores. Estos últimos siguen realizando su trabajo por fuera de los cánones de este referencial, basados en los cánones anteriores. No obstante, en la medida en que este referencial se vuelve hegemónico en el campo empresarial, marca la agenda de las regulaciones o desregulaciones laborales del mundo del trabajo "clásico" (De la Garza, 2011). Esta situación de desajuste genera reacciones por parte de los trabajadores, que protestan cambios en las reglas de juego que se consideran no éticas.

Los "logos" actuales que vienen de Europa y de Estados Unidos

Michel Lallement resume magistralmente la nueva situación en que nos encontramos:

> [Emerge...] un nuevo espíritu, todavía fecundo, el del capitalismo del siglo XXI naciente. A la hora de la globalización económica y financiera se sobrepasa un nuevo horizonte, el de dónde las fronteras políticas se confunden, el en quela hegemonía cultural de los países dominantes no deja de ser fuente de debate, y el en que la gestión del trabajo no deja de ser también, puesta en cuestión (Lallement, 2007a, p. 20).

Se refiere a la investigación de la comparación de las retóricas *manageriales* dominantes entre los años 1960 y 1990, en la que se concluye que se está construyendo una nueva alianza entre la ética y la economía (Boltanski y Chiapello, 1999). A las demandas de autenticidad

de los años sesenta (descentralización, meritocracia, dirección por objetivos) les suceden tres decenios más tarde nuevos criterios de "lo deseable". La empresa debe ser "delgada", flexible, innovante, articulada a través del mundo por sus redes. Pero a su vez, debe preocuparse de la ética y de satisfacer las múltiples exigencias de los distintos actores involucrados en su actividad. El trabajador, por su lado, debe ahondar, en su actividad profesional, en todos sus recursos posibles al servicio de su desarrollo personal. Responsabilidad, autonomía, implicación subjetiva: tales son las consignas que se imponen a todos, más allá del lugar que ocupen en la línea jerárquica.

La retórica managerial aparece como un nuevo referencial para concebir un nuevo orden del mundo de trabajo, sustitutivo de los modelos anteriores. Empero, a pesar de ello, para los trabajadores se mantiene vigente el referencial taylorista – fordista,[19] y parten de él para definir la ética en las relaciones del trabajo.

Veinte años después de su publicación, la obra de Boltanski y Chiapello (1999), si bien reveladora de la transformación del mundo empresarial en los países hegemónicos, en América Latina no ha tenido el mismo impacto. En efecto, salvo en algunos sectores de actividad económica en donde los procesos productivos contienen importantes componentes electrónicos, los referenciales anteriores sobre el trabajo perduran en el sistema productivo latinoamericano.

Desde una perspectiva teórica crítica y más amplia, referida a la sociedad en general, Axel Honneth (2000; 2006) plantea su "lucha por el reconocimiento" y contra el menosprecio. La de Honneth es una óptica distinta a la de Boltanski y Chiapello, pero convergente en lo atinente a la consideración de la incorporación de la dimensión ética, desplazando la consideración utilitaria y racionalista, individualista metodológicamente, de la sociología dominante hasta poco tiempo.[20]

[19] Estos modelos productivos y de organización del trabajo siguen vigentes en algunos sectores, pero deteriorándose muy fuertemente desde hace décadas.

[20] Otra investigación orientada por la teoría del reconocimiento es *Travailler au XXI siècle. Des salariés en quête de reconnaissance,* de un equipo dirigido por M. Wieviorka

La temática del *reconocimiento* plantea una revolución en la sociología. Como señala Caillé:

> [nos encontramos ante] un auténtico cambio en los ejes de conflicto social, político y cultural. Allí donde casi todo se formulaba en el lenguaje del tener, de la posesión, de la materialidad y de la objetividad, todo se busca ahora, a título principal, en términos del ser, de la identidad y de la subjetividad. [...] Para decirlo en los términos clarificantes y sintéticos de la filósofa y socióloga N. Fraser, "las luchas políticas propiamente modernas, que durante dos siglos, habían sido luchas de redistribución, se transformaron, hoy en día prioritariamente, en luchas por el reconocimiento (Caillé, 2007, p. 5).

La relevancia de este debate general se puede trasladar al mundo del trabajo, ya introducido de alguna manera por Fraser al hablar de la temática de la redistribución, y también en la obra de Dubet et al. (2006) en torno a la primacía de las consideraciones sobre la justicia (o más bien la injusticia) en el trabajo.

Desde la perspectiva de la sociología del trabajo clásica francesa, focalizada en las relaciones de trabajo dentro de las empresas, Lallement (2007) muestra en sus investigaciones que hoy la temática del reconocimiento se ha introducido también en los debates sobre la

et al. (2015). En este trabajo colectivo se observa que el reconocimiento puede tener múltiples rostros. Se eligieron cuatro dimensiones sobre las cuales se organizaron las entrevistas. La primera es la del producto – obra, particularmente cuando los trabajadores se sienten orgullosos del trabajo realizado. Su expectativa es que se reconozca lo hecho, a tal punto que la falta de reconocimiento genera malestar. La segunda tiene un carácter más instrumental: ¿se reconoce el esfuerzo realizado y por lo tanto es debidamente recompensado? ¿Se hace justicia a su contribución? La comparación con el tratamiento de sus colegas es esencial para establecer si se es correctamente recompensado o no. La tercera hace a la dimensión relacional del reconocimiento. Se trata de saber si "el otro" (los superiores jerárquicos, los colegas, aquellos a quienes el producto está destinado, clientes, usuarios, etc.) aprecia el producto y/o el proceso para obtenerlo. La cuarta dimensión es el ser reconocido y por lo tanto tenido en cuenta, más allá de las características de la persona con sus singularidades, su cuerpo, sus hábitos, sus aspiraciones, sus constricciones, su edad, su color de piel y su sexo. Todo reconocimiento, señala el trabajo, está sujeto a obstáculos; quizás el mayor sea el de las discriminaciones, ya sea el sexismo o el menosprecio social en relación a los obreros o los empleados.

calidad del trabajo. Existe un cambio doble en la producción, devenido en los últimos años:

1. el cambio del uso de la mano de obra en las organizaciones de trabajo, que si bien brinda una mayor autonomía al trabajador, simultáneamente lo deja sujeto a mayores constricciones, y
2. en paralelo, el crecimiento de la relación de servicios, que coloca al cliente en el corazón de la relación de trabajo.

Ambos movimientos conducen a una nueva etapa en el proceso de individualización del trabajador, obligando -según Lallement (2007)- a pasar del concepto de *identidad* (típico en la producción industrial) al de *reconocimiento* (propio de estos nuevos sistemas de trabajo). Este pasaje demanda la problematización de las políticas de reconocimiento, dado el peligro de atribuir de forma excesivamente rápida a ciertas cualidades el estatuto de competencias laborales.

Por su parte, Méda y Ventramin (2013) se han sumado a esta corriente de valorización del reconocimiento, pero desde un registro diferente. A través de encuestas realizadas en varios países de Europa, estas autoras se preguntaron sobre el sentido que le dan los trabajadores al trabajo que realizan, en función del por qué lo realizan. En su estudio observaron dos grandes orientaciones: la primera, denominada *expresiva*, que considera que los trabajadores se expresan a través del trabajo o al menos buscan hacerlo; la segunda orientación es calificada de *utilitaria* porque lo que más interesa del trabajo es la remuneración que reciben por realizarlo. Méda y Ventramin constatan que los jóvenes trabajadores tienen una inclinación mayor a realizar un trabajo con una orientación *expresiva* que los trabajadores adultos, que tienen una orientación del trabajo más de tipo *utilitaria*.

En síntesis, el enfoque actual en los países desarrollados sobre la relación entre los valores y el trabajo podría resumirse en términos de **búsqueda o lucha por el reconocimiento y contra el menosprecio**. Ambas orientaciones,pueden leerse en función de una evalua-

ción ética en términos de *justicia* e *injusticia* de las situaciones que se viven en el mundo del trabajo sobre diversas temáticas (por ejemplo, distribución del ingreso, derechos de los trabajadores, respeto a los derechos laborales). También son interpretables desde el ideal de trabajador, fundamentalmente de aquel trabajador joven que busca proyectarse (expresarse) en la vida y/o en la sociedad a través del trabajo que realiza, y -por tanto- en torno a los valores de autonomía, creatividad, independencia y seguridad.

A modo de conclusión: dimensiones éticas en América Latina hoy

Existe cierta constatación de que las preocupaciones en torno a la **dimensión ética del trabajo**, percibidas como un horizonte de posibilidades en los países hegemónicos, en América Latina se encuentran aún veladas por la relevancia de la materialidad en las demandas de los trabajadores. Justificadamente, esta materialidad de las demandas de los trabajadores latinoamericanos se sustenta en la injusta distribución de los ingresos en esta región.

Sin embargo, en paralelo, las **valoraciones éticas** aparecen como centrales en las luchas denominadas "anticoloniales" que han resurgido con fuerza en los últimos 30 años, y que tienen una fuerte articulación con un mundo de trabajo que preserva raíces de la época precolonial que se resisten a desaparecer.

Por el contrario, estas bases colonialistas se reivindican como alternativas a la idea de progreso desarrollada en los países hegemónicos, con sus connotaciones depredadoras y/o extractivas en sus territorios. Las inversiones y megaproyectos preponderantes en las últimas décadas se han caracterizado por ser actividades capital-intensivas, y no trabajo-intensivas, por la fuerte presencia de grandes corporaciones trasnacionales y la especialización productiva, en pos de una determinada idea de progreso y desarrollo (Machado Araoz, 2012). Svampa (2012) señala que en la medida en que los di-

ferentes megaproyectos reconfiguran territorios, no sólo ponen en jaque las formas económicas y sociales (pre)existentes, sino también el alcance mismo de la democracia o justicia social, pues se imponen sin el consenso de las poblaciones, generando fuertes divisiones en la sociedad e incluso segmentando los mercados de trabajo, basando muy especialmente la legitimidad en la definición del uso de los bienes naturales y las formas de producir. Bajo estas claves, las propuestas alternativas se construyen en torno al valor del respeto a la tierra y a las culturas indígenas autóctonas, resumidas últimamente en el concepto de "buen vivir".

Existe una explosión de conflictos socio-ambientales, visibles en la potenciación de las luchas por la tierra, de la mano de los movimientos indígenas y campesinos, así como en el surgimiento de nuevas formas de movilización y participación ciudadana centradas en la defensa de los bienes naturales, la biodiversidad y el ambiente. En estos movimientos hay una dimensión de las luchas por el reconocimiento que se incluye y que tiene connotaciones en las formas de trabajar, producir y decidir sobre los territorios, relacionada con el reconocimiento intersubjetivo y la identidad cultural (Faundes Peñafiel, 2017).

En el vínculo indigenismo y género encontramos una ética de la reciprocidad persistente, descrita por ejemplo en los estudios sobre mujeres mapuches, pero aplicable a diferentes pueblos originarios de América Latina a entender de Rain Rain (2022). La reciprocidad sitúa a las personas en el marco de relaciones que involucran a la naturaleza, e implica intercambios materiales y de cuidados (de la vida y el territorio). Estas relaciones de reciprocidad, intercambio y solidaridad, desde una perspectiva interseccional, permiten valorar las estrategias de estas mujeres en situaciones que se caracterizan por la precariedad laboral.

También pueden observarse el fuerte contenido valórico presente en los movimientos vinculados al género, muy especialmente en los feminismos y ecofeminismos, que articula la lucha por el reconocimiento con las trayectorias laborales, y el sinnúmero de sutiles

y a veces no tan sutiles mecanismos de discriminación, desprecio e incluso de humillación existentes en estas trayectorias. A título de ejemplo, encontramos el análisis de los feminicidios y explotación de la ciudad de Juárez por Rita Segato (2013), hasta más directamente los trabajos sobre los ingenieros de Marta Panaia (2001) en Argentina y de Luz Gabriela Arango Gaviria (2006) en Colombia, que describen las dificultades de ser ingeniera en sus respectivos países.

En cuanto a la expresividad del trabajo, se consideran aquí los fundamentos valóricos de la búsqueda de pasar de ser asalariados a ser trabajadores independientes, o inversamente, de buscar mantenerse como asalariados cuando se quieren imponer contratos como trabajadores independientes. En el primer caso nos referiremos a las trayectorias de micro empresarios chilenos a partir del estudio realizado por María Elena Valenzuela, Francisca Márquez y Silvia Venegas Leiva (2001), en el que demuestran que en el universo estudiado se realizó como una opción voluntaria el pasar de ser asalariados a ser trabajadores independientes, en función de una valorización del aumento de libertad que daba esta opción.

Sobre el proceso de imposición a los trabajadores a ser contratados como trabajadores independientes, y la resistencia a ello, se puede remitir al estudio reciente realizado por Supervielle y Marrero (2021) sobre los trabajadores de las plataformas, en donde se percibe que los trabajadores rechazan esta categorización porque de hecho su trabajo es subordinado: no pueden beneficiarse de la libertad que da el trabajo independiente, pero simultáneamente pierden los derechos clásicos del trabajador subordinado.

Finalmente, es posible percibir la orientación de la lucha por el reconocimiento y, simultáneamente, de la búsqueda de expresión a través del trabajo colectivo, en los programas reivindicativos de algunos sindicatos de la enseñanza en América Latina. Al formular propuestas de orientación a los sistemas de educativos nacionales, intentan por un lado hacerse reconocer colectivamente como competentes en las propuestas de reformas para la mejora educativa y, simultáneamente, poder expresarse en tanto docentes, en su contri-

bución a la propia sociedad, a partir de la autenticidad de su propia competencia.

América Latina, a diferencia de muchos países hegemónicos, es una región en donde los **valores en el mundo del trabajo** juegan un papel central en la orientación general de las luchas contra las múltiples fuentes de discriminación existentes. Es decir, se acoplan mayoritariamente las discriminaciones de género, las étnico-raciales y las culturales con las de clase. Pero además, estas luchas juegan un papel central frente a los cambios bruscos en los sistemas políticos (dictaduras, regímenes autoritarios, neoliberales e incluso progresistas), como así también en las gestiones empresariales y administrativas de los ámbitos laborales (públicos o privados). En conjunto, estos elementos hacen que las luchas por el reconocimiento estén orientadas por valores igualitarios y de justicia, por un lado, y por las trayectorias permanentes de resiliencia de los trabajadores[21] (sean individuales y/o colectivas) por otro.

Pero aún en este panorama nuestra hipótesis es que **la orientación y las modalidades de las luchas laborales están cambiando**. Consideramos que con la densificación de las comunicaciones y la fragmentación de la sociedad incluso en las capas más populares, los grandes conflictos laborales se ganan o pierden en la esfera pública, y no en las relaciones de fuerza internas a las empresas o administraciones. Y en definitiva hoy la "viralización" del conflicto, lo que genera mayor impacto en lo inmediato, es lo que aglutina una opinión pública más favorable que las transgresiones a las dimensiones éticas que dan fundamento al conflicto mismo. Es claro que hoy puede movilizar más opiniones a favor en un conflicto el hecho de una muerte de un trabajador por un accidente de trabajo debido a malas condiciones de trabajo cuya responsabilidad es empresarial, que la lucha por una mejora de salario. La relevancia de las consideraciones éticas de una situación o incluso de un evento grave, aunque sea

[21] A veces a riesgo de perder la vida, por ejemplo, de sindicalistas.

puntual, es lo que puede llevar a involucrar a mayor cantidad de público e incluso involucrarlo solidariamente.

Por último, presentamos la relevancia que ha adquirido la dimensión ética del trabajo durante la pandemia por COVID-19, a partir de dos ejemplos que consideramos sustantivos.

Por un lado, el caso de los profesionales de la salud, en el que el valor de la solidaridad de los trabajadores de este ámbito compitió con los valores económicos tradicionales, reasignando revalorizaciones de la función específica de estos privados o de la *new governance* en los hospitales públicos, colocando a la administración de los hospitales en la orientación de la salud como un servicio, y no los servicios de salud orientados según las disposiciones y necesidades de rentabilidad de las administraciones hospitalarias.

Por otro lado, el caso de la relevancia ética en el mundo laboral vinculado al trabajo solidario realizado en las llamadas "ollas populares". Trabajo de carácter voluntario, por fuera del marco de la relación capital-trabajo, cuya motivación podría ser considerada la más puramente ética, en términos de estar orientada por "hacer el bien" a personas que con la pandemia y la crisis que ha generado cayeron o agudizaron su situación de pobreza, precariedad y/o exclusión social.

A modo de cierre, parece muy importante partir de variadas experiencias para intentar clarificar esta reconsideración de la relevancia de los valores, particularmente los valores éticos en el mundo del trabajo en América Latina, definiendo concretamente cuáles son. Metodológicamente es necesario partir de los conflictos laborales, percibiéndolos como "motores" de los conflictos que trascienden las fronteras de las empresas o de las administraciones. Y, consecuentemente, partir de lo que proyectan los trabajadores, sean de la categoría que sean, a través del trabajo que realizan o que desean realizar, y de allí las consideraciones éticas con respecto al lugar que quieren ocupar en el mundo.

Es necesario, tomar en cuenta las consideraciones éticas de los trabajadores, no solamente en sus expresiones "externas" como

hasta ahora la sociología del trabajo venía haciendo, sino también tomarlas en cuenta en los procesos mismos de trabajo y en las relaciones sociales que en ellos se establecen, e incluso, en los productos que producen.

Bibliografía

Acosta, Yamandú (2005). *Las nuevas referencias del pensamiento crítico en América Latina. Ética y ampliación de la sociedad civil (Premio Pensamiento de América Leopoldo Zea).* Montevideo: Ediciones Universidad de la República, Uruguay. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Antúnes, Ricardo; Bialakowski, Alberto; Cardenas, Ana; Praun, Luci; Pucci, Francisco y Quiñones, Mariela (2019). *Trabajo y capitalismo*. Buenos Aires: Editorial Teseo. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191024033521/Trabajo_y_capitalismo.pdf

Arango Gaviria, Luz Gabriela (1991). *Mujer, religión e industria: Fabricato 1923-1982.* Antioquia: Universidad Externado de Colombia. Universidad de Antioquia.

Arango Gaviria, Luz Gabriela (2006). Género e Ingeniería: La identidad profesional en discusión. Reflexiones a partir del caso de la Ingeniería de Sistemas en la Universidad Maconal de Colombia. *RELET* (18).

Ardao, Arturo (1987). *La inteligencia latinoamericana*. Montevideo: Universidad de la República.

Ardao, Arturo (2009). Filosofía del Valor en América Latina. En Ardao, Arturo. *Escritos transhumantes. Trabajos dispersos sobre Filosofía de América Latina y España*. Montevideo: Ed. Linardi y Risso.

Bauman, Zygmunt (1998) *Work, consumerism and new poor.* Buckingam: Open University Press.

Benencia, Roberto R. (2008). Argentina: Migraciones trasnacionales y economías étnicas. Buenos Aires. *Estudios Migratorios latinoamericanos* (40).

Boltanski, Luc y Chiapello, Eve (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Barcelona: Akal.

Caillé, Alain (coordinador) (2007). *La quête de reconnaissance. Nouveau fenomene social total*. Paris: La Decouverte/Mauss.

De la Garza, Enrique (coordinador) (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Ciudad de México: El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE.

De la Garza, Enrique (coordinador) (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva (Tomo 1).* México: UAM Iztapalapa y P y V editores.

Deleuze, Gilles (2019). *En medio de Spinoza*. Buenos Aires: Ed. Cactus.

Devés Valdés, Eduardo (2012). *El pensamiento latinoamericano en el siglo XX*. Buenos Aires: Biblos.

Dubet, François et al. (2006). *Injustices. L´experience des inégalités au travail*. Paris: Seuil.

Faundes Peñafiel, Juan Jorge (2017). Honneth y la demanda por el reconocimiento intercultural de los pueblos indígenas. *Perfiles Latinoamericanos, 25*(49), pp. 303-323 doi: 10.18504/pl2549-013-2017.

Fraser, Nancy (2005). *Qu´est-ce que la Justice sociale?* Paris: La Découverte.

Frondizi, Risieri (1982). *¿Qué son los valores?* México: FCE.

Gorz, André (1991). *Metamorfosis del Trabajo. Búsqueda de sentido. Crítica a la razón económica*. Madrid: Sistema.

Guadarrama Olivera, Rocío (2000). La cultura laboral. En De la Garza, Enrique (coordinador). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Ciudad de México: El Colegio de México, FLACSO, UAM y FCE.

Gudynas, Eduardo (2011). Más allá del nuevo extractivismo: transiciones sostenibles y alternativas al desarrollo. En Wanderley, Fernanda (Ed.). *El desarrollo en cuestión. Reflexiones desde América Latina*(pp. 379- 410). La Paz: Oxfam y CIDES-UMSA.

Gudynas, Eduardo (2014), Buen vivir: sobre secuestros, domesticaciones, rescates y alternativas. En Oviedo Freire, Atawallpa (compilador). *Bifurcación del Buen Vivir y el Sumak Kawsay* (pp 23-45). Quito: Ediciones Yachay.

Gudynas, Eduardo (2015). *Extractivismos: ecología, economía y política de un modo de entender el desarrollo y la naturaleza*. Cochabamaba: Cebib.

Heinich, Nathalie (2017) *Des valeurs. Une aproche sociologique.* París: Gallimard.

Honneth, Axel (2000). *Lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica.

Honneth, Axel (2006). *La societé du mépris.* Paris: La Decouverte.

Inglehart, Ronald (2008). *Modernización y posmodernización. El cambio cultural, económico y político en 43 sociedades*. Madrid: Traficante de sueños.

Lallement, Michel (2007a). *Le travail. Une sociologie contemporaine.* Paris: Folio Essais.

Lallement, Michel (2007b). Qualités du travail et critique de la reconnaissance. En Caillé. Alain (coord.). *La quête de reconnaissance. Nouveau fenomene social total*. Paris: La Decouverte/Mauss.

Le Boterf, Guy (2010). *Construire les compétences individuelles et colectives*. Paris: Eyrolles.

Machado Aráoz, H. (2012). Crisis ecológica, extractivismo y necroeconomía, la religión del capital. *Onteaiken*(13).

Méda, Dominique (1995). *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris: Audier

Méda, Dominique (2012). Valeurs. En Bevort, Antoine; Jobert, Annette; Lallement, Michel y Mias, Arnaud. *Dictionnaire du Travail*. París: PUF.

Méda, Dominique y Ventramin, P. (2013). *Réinventer le travail.* Paris: PUF.

Morin, Edgar (2016). *El Método*. Madrid: Ed Cátedra.

Nanteuil, Mathieu de (2012). Ethique. En Bevort, Antoine; Jobert, Annette; Lallement, Michel y Mias, Arnaud. *Dictionnaire du Travail*. Buenos Aires: PUF.

Panaia, Marta (2001). Trayectorias profesionales y demandas empresariales en Argentina. *RELET* (13).

Prebisch, Raúl (1963). *Hacia una dinámica del desarrollo latinoamericano*. México: Fondo de Cultura Económica.

Rain Rain, Alicia (2022). El *reyñmagnen* entre mujeres mapuche: intercambio y solidaridad en contextos de precariedad socio-laboral. En Dasten Vejar, Julián y Galliorio Jorquera, Álvaro (Comp.). *Estudios del trabajo desde el sur. Vol. IV* (pp. 37-49). Santiago de Chile: Ariadna Edición.

Rau, Víctor H. (2006). La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola. *Gaceta Laboral 12* (3), pp. 357-386. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000300004&lng=es&tlng=es

Recalde, Héctor (1988). *La higiene y el trabajo (1870 – 1930).* Buenos Aires. Ed. Centro editor de América Latina.

Rifkin, Jeremy (1996). *El fin del trabajo.*Barcelona: Paidos.

Salazar Bondy, A. (1971). *Para una filosofía del valor.* Santiago: Ed Universitaria.

Segato, Rita (2013). *La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. Territorio, soberanía y crímenes de segundo estado.* México DF. Universidad del Claustro de Sor Juana.

Sierra Alvarez, José (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias 1860 – 1917).* Madrid: Siglo XXI.

Solari, Aldo (1982). *Educación y pobreza.* En Franco, R. (coordinador). *Pobreza, necesidades básicas y desarrollo.* Santiago*:* CEPAL – ILPES – UNESCO.

Supervielle, Marcos (2010). *Trabajo y los derechos humanos. Nuevos desafíos en la sociedad del conocimiento*. http://www.intrared.com.uy/documentos/trabajo.y.derechos.humanos.supervielle.sirhio2010.pdf

Supervielle, Marcos y Marrero, Nicolás (2021). Los trabajadores de las aplicaciones. Reflexiones desde la Sociología. *Derecho laboral* (282). https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/RDL/article/view/2244

Svampa, Maristella (2012). Pensar el desarrollo desde América Latina. En Massuh, G. (Ed.). *Renunciar al bien común : Extractivismo y posdesarrollo en América Latina*. Buenos Aires: Mardulce.

Svampa, Maristella (2019). *Las fronteras del neoextractivismo en América Latina.* Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Svampa, Maristella y Viale, Enrique (2020). *El colapso ecológico ya llegó. Una brújula para salir del (mal) desarrollo*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.

Valencia Olivero, Nelcy Yoly (2004). *Puente y abismo. Configuraciones subjetivas de los trabajadores en el tránsito a la flexibilidad*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Valenzuela, María Elena, Marquez, Francisca y Vanegas, Silvia (2001). Construyendo microempresas en Chile: trayectorias laborales de hombres y mujeres. *RELET* (13).

Weber, Max (1975). El político y el científico. Madrid: Alianza Editorial.

Weber, Max (1998). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Istmo.

Weeks, Kathi (2020). *El problema del trabajo. Feminismo, marxismo, políticas contra el trabajo, e imaginarios más allá del trabajo*. México: Traficante de sueños.

Wieviorka, Michel et al. (2015). *Travailler au XXI siècle. Des salariés en quête de reconnaissance.* París : PUF.

Segunda sección
Modelos productivos y configuraciones sociotécnicas

Coordinadores: Marcela Hernández Romo, Julio César Neffa y Ricardo Ramalho

Modelos de produção na manufatura: o que aconteceu com o fordismo e o pós-fordismo?

José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos y Raphael Jonathas da Costa Lima

Introdução

O capítulo propõe um balanço não exaustivo da discussão sociológica sobre modelos de produção e seus tipos-chave, fordismo e pós-fordismo, conferindo atenção a suas principais caraterísticas e às variadas expressões do último tipo. Dá ênfase à América Latina, destacando a chegada do toyotismo,[1] assim como à conformação de

[1] A discussão apresentada se apoia, em grande medida, no debate sobre a indústria automotiva, o que, em parte, reflete aexperiencia dos autores com a investigação desse setor (Ramalho y Santos, 2022; Lima y Monteiro, 2022). Entretanto, grande parte das tecnologias de produção e ferramentas de gestão da força de trabalho que conformam os modelos de produção em questão emergiu nesse segmento, se disseminando posteriormente pela indústria da transformação e por toda a atividade econômica, o que justifica o enfoque adotado.

sistemas transnacionais ou redes globais de produção na contemporaneidade.

Em primeiro lugar, o trabalho destaca a associação entre a consolidação do fordismo e de suas principais características e a emergência do debate em torno de modelos de produção. Por sua vez, discute como a sorte do modelo fordista esteve, desde sempre, fortemente vinculada às disputas em torno do controle do processo de trabalho, indicando uma tendência que vai acompanhar os modelos de produção subseqüentes.

Em seguida, o capítulo mostra como a dissolução do paradigma fordista contextualiza o surgimento das teorias pós-industrialistas, ensejando expectativas relacionadas ao surgimento de modelos produção hegemônicos no âmbito do pós-fordismo, dos distritos industriais italianos à especialização flexível, chegando ao toytotismo e novamente apresentando sua necessidade de subordinação – sempre incompleta – do fator trabalho.

Por sua vez, o trabalho discute a recepção do pós-fordismo e, especialmente, do toyotismo pela literatura latino-americana, ressalvando sua crítica ao ferramental teórico dos modelos de produção, contrapondo-o a uma realidade complexa e multifacetada, na qual a disponibilidade do trabalho e suas formas de uso e remuneração representam um desafio crítico. Dessa forma, a noção da configuração sociotécnica, proposta por De la Garza (2017), constitui uma inovação relevante no debate.

Finalmente, a discussão dos modelos de produção é abordada da perspectiva dos chamados sistemas transnacionais de produção (STPs), com destaque para o modelo das redes globais de produção (RGP), ajustando as lentes da discussão para a dimensão das relações interfirma e da capacidade da corporação transnacional (CTN) de determinar os padrões organizacionais e tecnológicos contemporâneos.

O fordismo

O debate sobre modelos de produção remete ao próprio processo de desenvolvimento do capitalismo, estando intimamente associado à emergência da 2ª revolução industrial (Mokyr y Strotz, 1998), ao "capitalismo monopolista" (Baran e Sweezy, 1978) e, não coincidentemente, à expansão industrial vivida pelos Estados Unidos da América (EUA) entre o final do século XIX e o início do século XX.

Boyer e Durand (1997, p. 7) definem o modelo de produção como um arranjo que "organiza princípios de gestão e relações com subcontratantes e competidores –juntamente com princípios de gestão das relações industriais– em uma totalidade coerente", constituindo, portanto, uma ferramenta heurística que integra dinâmicas intra e extrafirma.

É, portanto, entre 1870 e 1914, que começa a se desenvolver o modelo de produção primacial contra o qual as transformações econômico-produtivas, de relações de trabalho e, mais amplamente, de modo de vida e consumo posteriores seriam avaliadas – o fordismo. Nesse período, dinâmicas gerenciais e tecnológicas vinculadas à indústria automotiva que se implantara na região de Michigan, nos EUA, onde nasceram a Ford Motor Company, a General Motors e a Chrysler, acabariam por dar origem a uma "totalidade coerente", e que permaneceria relativamente estabilizada até fins dos anos 1970.[2]

A fundação e incorporação da Ford Motor Company em 1903 constituem um marco (Beynon, 1995; Freeman, 2019; Gounet, 1999; Grandin, 2010), transcendendo o empreendimento de Henry Ford. As colossais fábricas de Highland Park, que contava com 55.300 empregados em 1925; e de River Rouge, que chegou a 102.811 empregados em 1929 (Freeman, 2019, p. 155), estabeleceram um novo sistema de produção, "mas também novos tipos de estruturas fabris, que se

[2] Neffa (1999, p. 40) defende que "un modelo o paradigma productivo deviene estructuralmente estable hasta que, por el efecto de shocks externos y contradicciones endógenas, desencadena dinámicas internas susceptibles de ponerlo en cuestión a mediano y largo plazo".

tornaram modelo para gerações de fábricas gigantescas em todo o mundo"[3] (Freeman, 2019, p. 144).

Em sua plena operação, após a segunda guerra mundial, o modelo de produção fordista combinava princípios gerenciais (racionalização através da mecanização; separação entre concepção, produção e vendas; e produção padronizada com custo reduzido), organização corporativa (estrutura divisional com tomada de decisão centralizada; e integração vertical), e controle do processo de trabalho (especialização do trabalho como base da produtividade; e baixa qualificação e controle hierárquico) (Boyer e Durand, 1997, p. 7-9).

Freeman (2019, p. 132) defende que "o fordismo baseou-se em duas inovações fabris: peças intercambiáveis e fluxo contínuos". No primeiro caso, a "padronização das peças" (Freeman, 2019, p. 132), com o recurso de máquinas e ferramentas (Neffa, 1990), teria ocorrido de modo inédito na indústria automotiva norte-americana, codificando o conhecimento embutido no trabalho artesanal e o subtraindo dos trabalhadores, intensificando uma tendência inerente ao modo de produção capitalista (Braverman, 1987; Marx, 2015). De outro lado, o estabelecimento da linha de produção superava, em potencial, o problema da descontinuidade do processo de produção, tendo sido quase universalmente adotada nas mais diferentes indústrias ao longo do século XX.

Da perspectiva organizacional, o trabalho de Frederick Taylor vinha conformando um novo modelo ou paradigma de gestão da força de trabalho centrado na "economía de movimientos y de tiempo de trabajo, [com vistas a] reducir los costos unitarios de producción, simplificar el trabajo e intensificarlo, para incorporar mano de obra poco calificada" (Neffa, 1999, p. 42). A consolidação do paradigma taylorista de gestão da força de trabalho apresentava, então, afinidades eletivas inegáveis com o sistema americano de manufatura

[3] A esse respeito, é digno de nota que Giovanni Agnelli, presidente da então Fiat, após visitar Highland Park e, em seu retorno à Itália, encomendaria uma nova fábrica, inaugurada no distrito de Lingotto, Turim, em 1923 para "acomodar o sistema da Ford" (Freeman, 2019, p. 148).

ou modelo fordista (Neffa, 1990). Ao serem mobilizados por Ford em suas fábricas, os princípios do taylorismo potencializavama redução dos custos de produção, ampliando o ritmo do trabalho com o uso do cronômetro, e intensificavamo combate à organização operária (Coriat, 1985). Nesses termos, o Ford Tfoi o grande teste de consolidação da união entre fordismo e taylorismo (Beynon, 1995).

Segundo Coriat (1985), expoente da Escola da Regulação Francesa, o êxito imediato do modelo de produção fordista nos EUA deve ser interpretado a partir de uma perspectiva mais institucional e relacionada à dinâmica política no âmbito mais geral das relações de produção, com ênfase no trabalho. O reforço das correntes migratórias para os EUA na virada para o século XX ampliou dramaticamente o exército de reserva na emergente indústria norte-americana e desorganizou a American Federation of Labour (AFL),[4] "um conjunto mais ou menos estruturado e homogêneo de sindicatos profissionais cuja filiação era estritamente *ex officio*" (Coriat, 1985, p.13).[5]

A curto e médio prazos, a aceleração da imigração de trabalhadores pouco qualificados minou a hegemonia da entidade sindical e pavimento ua implementação do princípio central do taylorismo na fábrica fordista, isto é, a separação entre gerência, concepção, controle e execução do trabalho, aprofundando a hierarquia e a desigualdade de poder entre engenheiros, administradores e trabalhadores (Harvey, 2011). A luta contra o ofício se fez decisiva porque este pressupunha maior conhecimento e domínio dos modos operatórios (Braverman, 1987) –e, consequentemente, do tempo de produção– pelos trabalhadores, resultando em maior capacidade organizativa e poder de barganha.

[4] A AFL assegurava certo monopólio do trabalho industrial pelos operários qualificados, que constituíam uma espécie de "aristocracia operária" identificada com o trabalho artesanal, marcado pelo amplo conhecimento e domínio do saber fazer (Sennett, 2009), tendo nascido da ação dos poucos trabalhadores de ofício que conseguiram driblar as leis emigratórias europeias e seguir para os EUA.

[5] A Guerra de Secessão (1861- 1965) havia contraído a oferta de trabalho qualificado, e a força dos sindicatos de ofício era maior do que nunca (Neffa, 1999), de modo que a conjugação entre fordismo e taylorismo representaria, em poucos anos, uma inflexão decisiva no controle do processo de trabalho industrial nos EUA.

A passagem para o paradigma da especialização de baixa qualificação somou-se a estratégias de individualização e desmobilização coletiva dos trabalhadores – que lideravam "um surto nacional de militância sindical" (Freeman, 2019, p. 141) no período, em especial o acordo salarial conhecido por *dia de cinco dólares* (*five-dollars day*), instituído em 1914, com o propósito de acelerar a "racionalização do trabalho em larga escala" na Ford (Beynon, 1995, p. 41). Como resultado, o dia de cinco dólares "produziu um rápido declínio no absenteísmo, nos atrasos e na rotatividade da mão de obra, juntamente com grande aumento da produção e uma queda no custo médio de cada veículo produzido na linha de montagem" (Beynon, 1995, p. 41), ao passo que reforçou o paternalismo manifestado no controle das condições de reprodução dos trabalhadores no modelo fordista (Coriat, 1985).

As influências do fordismo, contudo, extrapolaram o ambiente fabril e de reprodução do trabalho, sendo decisivas na própria construção da estética da sociedade norte-americana e mundial no século XX, pautada na combinação entre produção e consumo em massa, fundamentos do *American way of life* (Gramsci, 2008). Algumas interpretações gramscianas da conjugação entrefordismo e americanismo representaram sua trajetória em duas fases: a primeira, de 1914 a 1930, conferiu destaque à corporação e aos trabalhadores, relacionada às políticas salarial e de redução da jornada de trabalho; e a segunda, de 1945 a 1973, mais associada à construção de um estilo de vida.

Nesse último período se destaca o processo de reconstrução da Europa. Após o término da segunda guerra mundial, o investimento estrangeiro direto (IED) em larga escala mobilizado pelo Plano Marshall ampliaria exponencialmente as oportunidades de acumulação de capital das empresas norte-americanas em vias de se transnacionalizar (Morgan, 2006), assim como difundiria o aparato ideológico fordista, que passou a influenciar o controle e a gestão do trabalho também nas empresas europeias (Beynon, 1995; Harvey, 2011; Lipietz, 1988).

Segundo a interpretação dos autores regulacionistas, nesse período o fordismo se expandiu para além da fábrica, convertendo-se em modelo de desenvolvimento condutor das economias capitalistas avançadas. Nesses termos, além do trabalho e da firma (paradigma industrial), esse modelo de produção passou a ser definido, de modo mais amplo, por uma estrutura macroeconômica (regime de acumulação) apropriada e, especialmente, por um aparato de normas implícitas e regras institucionais (regime de acumulação) correspondente, com efeitos diretos sobre a relação salarial (Lipietz, 1988).

O chamado períodofordista-keynesiano (Harvey, 2011) foi decisivo, então, na expansão dos salários e para a melhoria nas condições de vida da classe trabalhadora das economias centrais (Streeck, 2013). Os ganhos de produtividade e salariais e certa estabilização do conflito industrial nessas economias contribuíram para uma interpretação bastante difundida da vigência de pacto social entre capital e trabalho ao longo dos chamados trinta anos dourados ou gloriosos (Hobsbawm, 1995) do capitalismo, ensejando a formação de uma sociedade de consumo.

Pós-fordimo(s) e toyotismo

O referido pacto social se encaminhava, no entanto, para a dissolução no início dos anos 1970, em grande medida, em função da estagnação dos ganhos do capital, por sua vez agravados pela estagflação e pelas crises do petróleo (Harvey, 2011). Não menos importante, Kumar (2006, p. 95) defende que "a intensificação taylorista-fordista do processo de trabalho" havia atingido seus limites, ampliando dramaticamente a "alienação e resistência do trabalhador" desde fins da década de 1960, repercutindo em uma "violenta queda na taxa de lucro em todo o mundo capitalista".

Não coincidentemente, na fase final dos trinta anos dourados (Hobsbawm, 1995) era possível observar a intensificação de dois desafios-chave ao capital. O primeiro provinha de seu antagonista

secular, o trabalho, que disputava de maneira voluntariosa e bem sucedida o controle do processo de trabalho[6] e os ganhos de produtividade[7] obtidos sob o modelo fordista, culminando no "outono quente" de 1969 e no *Statuto dei lavoratori* de 1970 italianos (Kumar, 2006, p. 79).

O segundo desafio era endógeno e remetia aoincremento da própria concorrência entre capitais, que opunha os interesses hegemônicos norte-americanos às multinacionais britânicas, francesas e alemãs, e, nos anos 1980, ao desafio do IED japonês, fazendo da "intensificação da competição intercapitalista [...] o aspecto mais importante da crise de sobreacumulação do final da década de [19]60 e início de [19]70" (Arrighi, 1997, p. 119).

Sob tais condições, tornou-se premente reconstituir as bases para um novo ciclo de expansão capitalista, que se apoiaria no neoliberalismo e na globalização a partir de fins dos anos 1970. Embora o fenômeno neoliberal fuja ao escopo deste trabalho[8], a globalização está no âmago dos problemas aqui tratados. Nesses termos, a superação da rigidez dos investimentos e dos mercados de consumo e de trabalho associados ao fordismo se daria através do que Harvey (2005, p. 257) definiu como "compressão do tempo-espaço".

A base material da fuga espaço-temporal do capital está por tanto, relacionada ao advento das tecnologias de informação e comunicação (TICs), romantizadas nos escritos de Castells (2001) como marco de um modelo de sociedade irreversivelmente organizada em rede e, principalmente, de novas tecnologias de controle numérico

[6] A concepção do conflitono processo de trabalho constitui tópico polêmico e vem sendo criticada ao menos desde o trabalho pioneiro de Burawoy (1979) sobre a formação do consentimento nas relações de trabalho. A ênfase introduzida pelo autor na dimensão cotidiana e na escala local dessas relações, isto é, na "política da produção" (Burawoy, 1985), indica que os interesses de patrões e trabalhadores "não são dados inequivocamente, nem podem ser imputados; são produzidos e reproduzidos em formas particulares" (Ramalho, 1991, p. 32).

[7] Harvey (2005, p. 135) também aponta "as ondas de greve e os problemas trabalhistas do período 1968-1972" como cruciais para a atitude e respostas dos capitalistas aos problemas de superacumulação que enfrentavam.

[8] Os trabalhos de Fourcade-Gourinchas e Babb (2002), Harvey (2008) e Peck e Tickell (2002) podem ser úteis a esse respeito.

computadorizado (CNC), que a Comissão Nacional de Tecnologia, Automação e Progresso Econômico dos EUA declarava, já em 1966, como "o desenvolvimento mais importante na produção industrial desde a introdução da linha de montagem em movimento" (Noble, 1986, p. 144). Se constituíam, assim, as novas condições de expansão capitalista, menos dependentes de investimentos em capital fixo e mais inclinadas à financeirização, com reflexos diretos sobre o emprego e a renda dos trabalhadores, inicialmentenos países centrais.

Associada a "diferentes teorias do pós-industrialismo" (Kumar, 2006, p. 75), uma miríade de conceitos passou a ser empregada de modo a explicar as variadas configurações produtivas, tecnológicas e territoriais que emergiam a partir dos anos 1970, a exemplo do pós-fordismo, dos distritos industriais e da especialização ou acumulação flexível. Experiências concretas foram particularmente relevantes nesse sentido. Em particular, a Itália e o Japão, países que passaram por um processo de reconstrução no imediato pós-guerra, vinham, desde a década de 1960, reordenando suas economias retomando princípios de flexibilidade do trabalho que remetiam à fase pré-taylorista.

No caso da Itália, o modelo de pequenas e médias empresas (PMEs) difundido no nordeste, fundamentalmente baseado no uso de equipamentos de produção multifuncionais (Piore e Sabel, 1984) e conhecido como Terceira Itália, serviu como alternativa tanto à rigidez fordista da grande indústria, encontrada em experiências de cidades monoindustriais como Turim (Locke, 1995), quanto ao atraso econômico do sul agrário, conhecido como Mezzogiorno. A experiência italiana reintroduziu o antigo debate em torno da relevância dos distritos industriais marshallianos (Marshall, 1996) do século XIX, parecendo indicar a retomada de valores de autonomia do trabalhador e sinergia entre a vida comunitária e o ambiente fabril.

Segundo Becattini (1999, p. 49), o distrito industrial é "um grande complexo produtivo" ou "sistema territorial de empresas", definido pela "contiguidade espacial" e que permitiu combinar a busca de economias de escala –tradicional no fordismo– e de escopo, favorecendo

a "flexibilidade e adaptabilidade frente aos diversos acasos do mercado". Nesses termos, os distritos industriais italianos constituíram uma resposta ao declínio das vantagens associadas à escala da produção fordista, fundando sua competitividade na "diferenciación de los productos", posibilitada por "nuevas tecnologías informatizadas (NTI)" capazes de fabricar "series cortas de productos heterogéneos y de alta calidad" (Neffa, 1999, p. 58), respondendo às flutuações da demanda por meio de arranjos interfirma territorializados, situados entre os mercados e as hierarquias.

Por sua vez, no Japão a reconstrução industrial do pós-guerra se inspirou no conjunto de mudanças organizacionais introduzidas pelo toyotismo. O chamado Sistema Toyota de Produção (STP) tinha como pilares centrais: i. a produção *just in time*, um método de controle do desperdício e de aumento de eficiência produtiva;o princípio da autoativação da produção (*jidoka*), transferindo o controle do tempo das tarefas ao equipamento, cujo monitoramentoé feito pelos trabalhadores (Dosi, 2000, p. 118), e o sistema *kan ban*, que se inspirava no arranjo de reposição de supermercados observado por Taiichi Ohno ao viajar para os EUA após a segunda guerra mundial.

O modelo de produção toyotista é, acima de tudo, o resultado do reconhecimento da impossibilidade de reprodução do fordismo, dadas as especificidades de mercado e de acesso a matérias-primas do Japão. Diante da inviabilidade de estabelecer uma economia de escala pautada no volume de produção e fadada a gerar desperdício de trabalho e recursos naturais, essencialmente escassos, a opção acabou sendo por uma leitura mais flexível da produção de bens de consumo duráveis e pela substituição do enfoque nas economias de escala, em favor das economias de escopo (Dohse, Jürgens y Nialsch, 1985).

Nesse sentido, o modelo japonês se difundiu a partir da produção de pequenas quantidades de produtos cada vez mais diversos, invertendo a perspectiva ocidental da produção e do consumo em massa. Diversificação e redução de estoques (em oposição à padronização e ao volume) e flexibilização (em contraste com a especialização e

à rigidez) se converteram em palavras de ordem do *one best way* japonês, contribuindo para alçá-lo à condição de paradigma produtivo emergente entre o final dos anos 1960 e o decorrer da década de 1970 (Coriat, 1994).

Em ambas as experiências e, consequentemente, na dinâmica mais ampla dos modelos produtivos associados ao período pós-fordista, a dimensão do trabalho é crucial. Nesses termos, a experiência da Terceira Itália constituiu, em grande medida, o "resultado de uma fuga para [o capital] proteger-se do poder do trabalho organizado e uma tentativa de recuperar o controle sobre a força de trabalho" (Kumar, 2006, p. 79) em fins dos anos 1960. Similarmente, a flexibilidade do trabalho exigida pelo toyotismo identificava, já nos anos 1950,[9] o sindicalismo como seu "principal obstáculo" (Gounet, 1999, p. 30).

Em face dos obstáculos consideráveis à difusão das modalidades de produção flexível baseadas em PME, o modelo de produção toyotista se provou capaz de alavancar a economia japonesa nos anos 1970 e coincidiu com a queda na produtividade e a estagnação da margem de retorno do capital entre as economias ocidentais avançadas. Ao reduzir drasticamente os custos operacionais, rechaçando as políticas do estoque e de excesso de pessoal, o toyotismo se converteu, em pouco tempo, no paradigma organizacional a ser adotado por corporações –notadamente, aquelas do setor automotivo– da Europa e dos EUA nos anos subsequentes.

Desse modo, a *lean production* (produção enxuta) e a fábrica mínima, apoiadas na flexibilidade do trabalho, contribuíram para a reversão da redução da produtividade do trabalho nas economias avançadas e, mais importante, seus elementos basilares se tornarem centrais na gestão do trabalho na indústria contemporânea. Mais que uma transformação tecnológica, o toyotismo represento u antes

[9] Gounet (1999, p. 31) afirma que a tarefa de "acabar com o sindicato" foi enfrentada pela Toyota já em 1950, quando a empresa "decide suprimir 2 mil empregos [...] [e] opta por manter um efetivo mínimo, mas com estabilidade quase plena". Outras empresas japonesas fariam o mesmo logo em seguida, como a Nissan, por exemplo, que, em 1953, auxilia na criminalização de lideranças sindicais e cria "o sindicato-casa, [...] o típico sindicato japonês, rapidamente imitado em todo o arquipélago.

um conjunto articulado de inovações organizacionais, definido por uma forma particular de conceber e gerir o trabalho, tanto o intelectual quanto o manual.

O princípio da flexibilidade, que caracteriza mais amplamente os modelos de produção e acumulação de capital que emergem após a crise do fordismo (Piore e Sabel, 1984; Harvey, 2011) reduziram significativamente os custos com mão de obra, ao passo que sugeriram, equivocadamente,a existência de uma relação de trabalho mais holística, uma vez que a flexibilidade parecia vincular a polivalência que caracterizava seu processo de trabalho a níveis superiores de conhecimento e, portanto, a mais controle pelos trabalhadores.

Mas, tal como no fordismo, o sucesso do modelo de produção toyotista, tão eficaz na conformação do mercado de trabalho e das relações industriais japonesas, igualmente dependeu de reformulações de caráter político-institucional, em especial a substituição, desde o curso da década de 1950, de um padrão de sindicalismo caracterizado pela ação coletiva confrontacional (Ramalho, Santos e Lima, 2013; Ramalho r Santos, 2018), por outro, de empresa e corporativista, mais orientado à prática colaborativa com a direção das empresas (Coriat, 1994). Em grande medida, sua difusão esteve diretamente associada a esse padrão de cooptação das entidades de representação dos trabalhadores.

Modelos de produção na América Latina

A partir da década de 1980, os países latinoamericanos passariam por transformações associadas à intensificação da competição intercapitalista, de modo que regiões periféricas e semiperiféricas selecionadas[10] do subcontinente tornar-se-iam al voda exportação de

[10] Em regiões específicas de países como o Brasil e o México, por exemplo, a ascensão do modelo toyotista permaneceu associada ao paradigma da grande empresa vertical integrada atuando em mercados de consumo de massa, que vinha sendo fortemente questionado nas principais economias desenvolvidas (Castells, 2001; Piore & Sabel, 1984).

capitais sob a forma de IED, de um lado;e da experimentação com novos modelos de produção, em especial no que diz respeito a suas formas de controle do processo de trabalho (Lipietz, 1988), de outro. A chegada, um tanto tardia e, mais importante, adaptada de novos modelos de produção na América Latina, fez com que a noção de *one best way* fosse, desde o início, fortemente questionada (Novick, Yoguel e Catalano, 2004), em favor da hibridização (Boyer *et al.*, 1998).

Nesses termos, a incorporação das dinâmicas tecnológicas e organizacionais presentes em modelos como o toyotismo esteve associada, desde a origem, na América Latina, "ao processo de reestruturação produtiva em nível internacional" (Gitahy e Bresciani, 1998, p.7), com ênfase na promoção de "um intenso processo de reorganização do trabalho e de elevação da produtividade, afetando o volume e a estrutura do emprego, o perfil e a hierarquização das qualificações e os padrões de gestão da força de trabalho" (Gitahy e Bresciani, 1998, p.7) no subcontinente. De fato, a dimensão do trabalho esteva na base das transformações produtivas e organizacionais enfrentadas pela indústria na América Latina desde os anos 1980.

Nesses termos, a dimensão "ampliamente inintencional" do modelo produtivo, visto como "un proceso [...] de puesta en pertinencia externa y en coherencia interna de los cambios técnicos, organizacionales, administrativos y sociales, en respuesta a nuevos problemas de rentabilidad económica y aceptabilidad social" (Boyer e Freyssenet, 2003, p. 14), rapidamente se traduziu em "movimentos simultâneos de destruição/reconstrução das relações produtivas tradicionais", como Gitahy e Bresciani (1998, p. 4) observaram como fundamento do processo de difusão dos novos modelos de produção ao longo dos anos 1980.

Nesses termos, "mudanças significativas nas relações interfirmas em diferentes cadeias produtivas, nos mercados de produtos e de trabalho, na mobilidade dos trabalhadores e nos requisitos de qualificação, num contexto de desregulação do mercado de trabalho e atomização da ação coletiva" (Gitahy e Bresciani, 1998, p. 4) fo-

ram conjugadas a dinâmicas estruturais do mercado de trabalho na América Latina.

No âmbito dos estudos organizacionais e sobre os trabalhadores, se observaria o registro da transformação e diversificação das formas organizacionais, o que impôs um desafio considerável à coerência de sistemas analíticos apoiados sobre os pilares do fordismo e do taylorismo. Isto deu origem a esboços de classificação em termos de trajetórias organizacionais, pós-fordismo,distritos industriais, toyotismo, redes verticais e horizontais, alianças corporativas e empresas-rede (Castells, 2001), entre outras formas organizacionais.

Não obstante, segundo De la Garza (2017, p. 21),

> En los años [19]80 y en parte de los [19]90, estas teorías de la reestructuración enfatizaron la construcción de una visión amable del capitalismo: coparticipación de trabajadores y sindicatos en las decisiones, reparto más equitativo de las ganancias, nueva regulación de lasrelaciones entre producción y consumo, en particular, de las relaciones laborales.

Nesse sentido, os ingresso das teorias do pós-fordismo e do toyotismo na academia latino-americana teria provocado enorme agitação, dadas as possibilidades de renovação da acumulação de capital, e sua ênfase no que o autor definiu como "la utopía de laespecialización flexible, al idealizar las relaciones y potencialidadesde los distritos industriales con relaciones laborales consensuadas entre trabajadores y pequeños patrones" (De la Garza, 2017, p. 21), dando origem a uma profusão de trabalhos empíricos.

O través deles, no en tanto, verificou-se que as novas formas de organização do trabalho se difundiram– principalmente em grandes empresas – mais como técnicas à maneira da *produção enxuta* do que assumiram propriamente a forma de um paradigma produtivo claramente definido, seja ele toyotista ou mais amplamente definido como pós-fordista (Novick, Yoguel e Catalano, 2004).

De fato, mais do que a incorporação do progresso técnico, as formas híbridas assumidas pelos diferentes modelos de produção que

chegavam à América Latina no período (Boyer *et al.*, 1998) conferiam peso à flexibilização das relações de trabalho, constatada nas legislações trabalhistas nacionais, nos contratos coletivos, e mesmo no interior das empresas (com predominância do unilateralismo corporativo).

Ao mesmo tempo, os sindicatos eram cada vez mais marginalizados em relação às decisões da gestão dos processos de trabalho e da regulação do trabalho. Nesses termos, embora fossem observadas mudanças significativas nos processos produtivos, "no se estaban estableciendo ni el toyotismo ni elposfordismo en la región" (De la Garza, 2017, p.23-24).

Para Gitahy e Bresciani, o debate sobre reestruturação produtiva e trabalho, especialmente na América Latina, ficou restrito a dois eixos principais. O primeiro deles dizia respeito à oposição entre continuidade e ruptura

> [...] em relação ao paradigma taylorista/fordista, no qual se misturam e se confundem argumentos relativos à natureza e conteúdo das ideias associadas aos novos paradigmas tecnológicos e organizacionais, com o efetivo caráter das inovações realmente implantadas dentro das empresas (Gitahy e Bresciani, 1998, p. 5).

O segundo tema-chave dizia respeito à especificidade das condições periféricas e semiperiféricas nas quais esses modelos estavam sendo implementados, implicando em ceticismo quanto à possibilidade de sua ampla difusão nos países latino-americanos (Gitahy e Bresciani, 1998, p. 5).

Quanto a essa questão, os autores buscaram compreender a "dinâmica de difusão de um novo paradigma" com base na distinção entre ideias e práticas e na temporalidade do processo de incorporação dos modelos de produção. Essa perspectiva seria particularmente útil para a análise das transformações econômicas e produtivas no subcontinente, em razão de sua "heterogeneidade estrutural" e das dinâmicas políticas e históricas que enquadram os processos de "globalização e integração regional associado[s] à difusão de um

novo paradigma de eficiência tecnológica e organizacional" (Gitahy e Bresciani, 1998, p. 7).

Tendo em conta as limitações que a adoção de abordagens apoiadas nos modelos produtivos enfrentava na América Latina, De la Garza (2017) apresentou uma contribuição inovadora– o conceito de "configuração sociotécnica", apontando as especificidades que caracterizam as paisagens produtivas em contextos periféricos e semiperiféricos, e integrando as dinâmicas próprias ao setor terciário, centrais no subcontinente.

Dessa forma, à noção nuclear de configuração sociotécnica, que compreendia as dimensões da estratégia empresarial, da organização trabalhista e da relação salarial, o autora crescenta o nível tecnológico, a organização do trabalho, as relações de trabalho, o perfil da força de trabalho e as culturas de trabalho e gestão, conformando uma abordagem multidimensional bastante apropriadas às condições específicas da América Latina (De la Garza, 2017, p.26).[11]

Diferentemente da noção de modelo produtivo, o conceito de configuração sociotécnica privilegia os "factores internos [...] que influyen más sobre la productividad y calidad de las empresas, y que conforman el esqueleto del mundo de vida (relaciones sociales y vivencia, constitución de subjetividad) en el proceso productivo" (De la Garza, 1999, p. 81). Tal enfoque endógeno reconhece as possíveis contradições, e mesmo oposição, entre os componentes de uma configuração sociotécnica empiricamente observável, rejeitando a "funcionalidade e coherencia total" (De la Garza, 1999, p. 81) que caracterizam os modelos produtivos.

Em síntese, "la configuración socio-técnica es laplataforma estructural – dentro de la empresa – sobre la cual los sujetos(mandos, trabajadores, sindicatos) interactúan,se ponen de acuerdoo se confrontan" (De la Garza, 2017, p. 28). Não obstante, "las decisiones de estos pasanpor su visión de mundo, su cultura y subjetividad", en-

[11] Essa perspectiva vem influenciando trabalhos comparativos sobre setores diversos e países latinoamericanos (Senén, 2022) recentemente, demonstrando sua enorme vitalidade.

quanto a empresa, o espaço social que os aglutina, "se encuentra ubicada en niveles de realidad (local, nacional, global) donde intervienen otras estructuras, actores y manera dever" (De la Garza, 2017, p. 28).

A incorporação do toyotismo pela literatura especializada na região seria, desde então, concebida a partir do enraizamento do modelo produtivo na estructura socioeconómica regional. Para De la Garza, então, "la esencia del toyotismono se encuentra en la revolución tecnológica sino en como utilizar mejor la mano de obra para que sea más productiva, desde el punto de vista organizacional y de relaciones laborales" (De La Garza, 2012, p. 19). Nesses termos, o trabalho constitui o eixo a partir do qual esse modelo de produção perseguea ampliação da produtividade, que responde,

> [...] en primer lugar, la intensificación del trabajo y, en segundo, la prolongación de la jornada a través de: presión en el equipo de trabajo, movilidad interna, polivalencia, trabajo en horas extras o días de descanso e identificación del trabajador con los fines de la empresa y con el [propio] crecimiento de la productividad (De la Garza, 2012, p. 19).

Daíderiva o argumento do autor de que "el toyotismo habría que ubicarlo en otro nivel" (De la Garza, 2012, p. 18) em relação ao modelo de produção, constituindo antes uma "forma organizacional"(De la Garza, 2012, p. 18) que pode ser abrigada por diferentes modelos de produção, abrangendo o "toyotismo con alta tecnología, con intermedia; con flexibilidad concertada o no; con escasa calificación o con alta; con nueva cultura laboral o no, etc." (De la Garza, 2012, p. 18). Nesses termos, possivelmente o toyotismo representa a forma organizacional mais difundida das que compõem o processo de reestruturação produtiva.

Adotando a abordagem configuracionista, Ramalho e Santos (2015; 2017) apresentaram um modelo de estratégia corporativa que destaca o papel da corporação transnacional (CTN) como um caso liminar da busca consistente de fins econômicos racionalmente definidos, não obstante seu condicionamento sociopolítico. Nesses

termos, apreendem a CTN como "uma configuração estratégica de controle em processo contínuo de mudança, que combina o local e o global" (Hernández, 2014, p.53), de maneira que estratégias corporativas representam modos de definição e execução de metas estabelecidas ao nível dos quadros superiores da CTN, e que podem ser operacionalizadas a partir de 5 dimensões interdependentes.

Assim, agentes econômicos enfrentam recorrentemente questões associadas "à obtenção dos recursos econômicos internos e externos e às formas de gestão interna destes recursos, constituindo estratégias de financiamento (EF)" (Santos, 2021, p.70), problema especialmente sensível considerando a escala operacional e ampla cobertura setorial e geográfica que caracteriza tipicamente CTN. Por sua vez, estratégias de investimento (EI) remetem ao problema da "alocação de recursos disponíveis nos segmentos geográficos e setoriais nos quais a CTN opera e/ou planeja atuar" (Santos, 2021, p.70), condicionando o crescimento e a competitividade corrente e futura da firma e, podendo envolver, na mesma medida, dinâmicas defensivas vinculadas ao desinvestimento, etc.

Além disso, estratégias de mercado (EM) envolvem os "principais bens e serviços ofertados pela organização e sua estrutura de comercialização" (Santos, 2021, p.70), remetendo diretamente ao *market share* e às condições mais gerais de competição em dado setor. Estratégias tecnológicas (ET), isto é, as formas específicas de adoção e utilização de recursos tecnológicos nas dimensões de processo e de produto (Santos, 2021, p.71) são também cruciais para a competição, e se conjugam às EM para a conformação de uma posição distinta à CTN diante de suas concorrentes.

Finalmente, estratégias de relações de trabalho (ERT) (Senén, 2022) envolvem as dimensões da agência e institucional relacionadas aos trabalhadores e seus organismos de representação, remetendo aos níveis de qualificação, às práticas de ação coletiva, à estrutura sindical, à regulação pública do trabalho e, finalmente, à disposição e recursos das corporações para influenciar essas condições (Santos,

2021: 71), dentre outros fatores que condicionam efetivamente o processo de acumulação de capital.

Em síntese, a efetivação de estratégias corporativas constitui, necessariamente, uma dinâmica complexa, conflituosa e imprevisível, no qual intervêm agentes com recursos e capacidades assimétricas, que tanto restringem quanto possibilitam a ação organizacional e, nesses termos, a própria estratégia corporativa (Hernández, 2014, pp. 47-48).

As redes de produção

A dinâmica dos modelos produtivos passava a ser observada da perspectiva vantajosa da corporação e das relações interfirma. Em outros termos, a circunscrição da investigação sobre os modelos de produção ao

> [...] al nivel de planta o de rama resultan francamente insuficientes, puesto que en un panorama como el mencionado la unidad de análisis es la cadena de valor completa y en esta cadena no es de suponerse que todos sus eslabones tengan el mismo modelo de producción (De la Garza, 2012, p. 34).

Essa concepção se alinha ao declínio da organização como unidade social discreta que amparou a teoria organizacional (Santos, 2021, p. 67) e, por derivação, a sociologia do trabalho até pelo menos os anos 1980. A partir de então, em linha com a abordagem normativa vigente, as novas condições institucionais da eficiência empresarial passariam a demandar formas organizacionais em rede (Castells, 2001), capazes não apenas de lidar, mas de gerir modelos de produção muito diferentes ao longo de uma cadeia global de valor (Gereffi, Humphrey e Sturgeon, 2005; Ponte, 2019) ou de uma rede global de produção (Henderson *et al.*, 2002; Coe e Yeung, 2015).

Dessa forma, para De la Garza, o modelo de produção da cadeia ou da rede não representa "la simple suma de los modelos de sus

eslabones" (De la Garza, 2012, p. 34), particularmente porque são a diversidade e complementaridade dos modelos de produção ao longo de uma dada cadeia ou rede de produção que passaram a determinaras condições da competição no início do século XXI.

Particularmente no que respeita ao uso e remuneração do trabalho, é a pluralidade e a hibridez em rede dos processos de criação, ampliação e captura de valor (Henderson *et al.*, 2002) e das formas de governança interempresariais (Gereffi, Humphrey e Sturgeon, 2005) que caracteriza a economia global contemporânea. Nesse sentido, se demandam "nuevos conceptos de modelos de producción en cadena, del conjunto de la cadena de valor", sendo "reubicar los estudios de distritos, clusters, redes de empresas, industrial governance, cadenas de valor, dentro de un panorama de ganancia en importancia de la subcontratación con respecto de otras relaciones"(De la Garza, 2012, p. 34).

Ademais, a heterogeneidade estrutural dos processos de acumulação em redese enraíza, essencialmente, em

> [...] estructuras locales (por ejemplo, elementos de leyeslaborales que no se globalizan, o regulaciones para ciertos sectores económicos que no son planetarias) y por actores (Estado, sindicatos, empresariado, para nuestro caso) que median también en las resultantes del modelo económico en configuraciones sociotécnicas de los procesos productivos y en relaciones laborales (De La Garza, 2017, p. 502).

Ramalho e Santos (2018) reforçam essa perspectiva, defendendo que a expansão do alcance geográfico das atividades empresariais e a reconfiguração organizacional da produção sob a forma de sistemas transnacionais reconstituíram de forma dramática a eficácia dos recursos e formas de exercício do poder de corporações, Estados, trabalhadores e sindicatos em várias escalas. Desde então, perspectivas teóricas tipicamente interdisciplinares têm sido desenvolvidas de forma a captar adequadamente os processos e impactos associados à reestruturação contemporânea do capitalismo em escala global. Entre as mais destacadas estão aquelas das quais derivaram modelos

interpretativos associados à constituição de sistemas transnacionais de produção (STP). Em suas mais variadas expressões, esse conjunto de perspectivas enfatiza a dimensão da estratégia corporativa, reconhecendo sua dispersão espacial como base de sua funcionalidade aos processos de acumulação no capitalismo contemporâneo.

Assim, paralelamente à emergência e desenvolvimento do debate sobre modelos de produção, "a noção de rede passou a integrar o equipamento conceitual das ciências sociais" (Ramalho e Santos, 2018, p. 10) e, progressivamente, tornou-se incontornável para a investigação das dinâmicas organizacionais associadas à firma e, consequentemente, em sua interação com trabalhadores e seus organizamos de representação. Em particular, a própria dinâmica de articulação dos trabalhadores passaria a empregar formatos em rede cada vez mais transnacionalizados(Mello e Silva, Framil Filho e Freston, 2015; Rombaldi, 2016) como reação à estrutura de cadeias de valor e redes de produção em escala global.

A incorporação da noção de rede como artefato analítico reflete, ademais, certa inflexão da natureza das relações entre capital e trabalho (Ramalho e Santos, 2018, p. 10), de modo que o processo de acumulação capitalista contemporâneo é hoje, definitivamente operacionalizado ao nível das relações interfirma e das interações entre firmas, em grande medida transnacionais, com um conjunto diversificado de agentes políticos e sociais. É nesse sentido que Durand *et al.* (2018) concebem a cadeia de valor ou a rede de produção como a escala e forma organizacionais sob as quais o processo de acumulação capitalista é coordenado na contemporaneidade.

Assim, dentre a diversidade de modelos que expressam as tendências contemporâneas –entre os quais é necessário apontar os paradigmas da cadeia produtiva (Porter, 1989), da cadeia global de *commodities* (Gereffi, 1994) e da cadeia global de valor (Gereffi, Humphrey e Sturgeon, 2005)–, destacamos a abordagem das redes globais de produção (RPG).

Essa noção comporta o

> [...] nexo de funções e operações interligadas através das quais bens e serviços são produzidos, distribuídos e consumidos [...] [, tendo se tornado] organizacionalmente mais complexas quanto cada vez mais globais em sua extensão geográfica. Essas redes não apenas integram firmas (e partes de firmas) em estruturas que obscurecem fronteiras organizacionais tradicionais – por meio do desenvolvimento de diversas formas de relações de equidade e não-equidade –, mas também integram economias nacionais (ou partes dessas economias) de formas que possuem implicações colossais para seu bem-estar (Henderson *et al.*, 2002, pp. 445-446).

Mais especificamente, RGP são "sistemas transnacionais híbridos de coordenação da ação social de tipo econômico" (Ramalho e Santos, 2018, p. 11), à medida que conjugam interações repetidas tipicamente econômicas, i.e. relações interfirmas, conectando agentes econômicos dispersos em arranjos de acumulação de capital abrangentes que independem da propriedade jurídica, de um lado; a relações economicamente condicionadas e/ou relevantes (cf. Weber, 2006), devendo integrar, de modo subordinado, agentes econômicos e não econômicos indiretamente vinculados a suas estratégias corporativas como forma de não obstruir o processo de acumulação.

Nesse sentido, RGP são formadas e controladas por agentes econômicos coletivos, corporações transnacionais (CTN) propriamente, cujo objetivo-chave é criar, ampliar e capturar valor[12], processos para os quais concorrem as relações que estabelecem com agentes variados e atuando em escalas diversas. Nessa forma organizacional (cf. Durand *et al.*, 2018), objetivamente, o processo de acumulação transita "do interior da organização vertical integrada e se 'espalha' na rede" (Ramalho e Santos, 2018, p.11), de modo que as CTN

[12] A abordagem das RGP concebe o processo de criação de valor como o resultado do processo de trabalho, ao qual se somam formas específicas de renda (de marca, de política comercial, organizacional, relacional ou tecnológica), determinantes das condições de ampliação de valor e, por fim, identifica nas relações de poder que caracterizam as interações na rede o fundamento do processo captura e, portanto, distribuição desigual, de valor. Para mais detalhes, ver Henderson *et al.* (2002), Santos (2011) e Coe e Yeung (2015).

dão forma e controlam RGP com vistas a dirigir a criação, ampliação e apropriação do valor,[13] em detrimento de outras firmas, Estados e agentes sociais integrantes da rede.

Nesses termos, as relações entre os agentes na rede são assimétricas de uma perspectiva estrutural, tendo em conta que as habilidades detidas por CTN para coordenar redes de produção vêm se expandindo desde os anos 1980. Assim, CTN conferem forma a arranjos de compartilhamento de custos e de transferência de responsabilidades e riscos às firmas subordinadas, ensejando uma sofisticada discussão acerca dos padrões de governança (cf. Gereffi, Humphrey e Sturgeon, 2005) setorialmente específicos.

Dão origem também, no entanto, a formas de incorporação da contestação social (Hommel e Godard, 2005), partindo da responsabilidade social empresarial (RSE) e chegando à *environmental, social and corporate governance* (ESG), que pouco interferem com a produção e transferência contínuas de externalidades negativas à Estados, trabalhadores e habitantes de áreas (previamente) industrializadas, do desemprego em massa à degradação ambiental. Desse modo, CTN líderes de redes acumulam e mobilizam recursos em grande escala e os mobilizam estrategicamente de modo a influenciar a ação de outros agentes da rede em benefício próprio.

No entanto, o modelo das RGP incorpora uma noção específica de enraizamento apropriada às dimensões econômica (interfirma) e extraeconômica (entre agentes diversificados). Essa segunda dimensão representa um elemento propriamente inovador no que diz respeito ao conjunto de abordagens sobre sistemas transnacionais de produção (STP), à medida que a consideração de relações multiagente permite conectar "aspectos dos arranjos sociais e espaciais nos quais aquelas firmas estão enraizadas e que influenciam suas estratégias e os valores, prioridades e expectativas dos gestores, trabalhadores

[13] Assim, a reorientação das CTN para funções não produtivas expressa a nova dinâmica dos processos vinculados ao valor, 'libertando-as' das atividades relacionadas à sua criação, e favorecendo arranjos organizacionais dedicados à ampliação e à captura de valor.

e comunidades afins" (Henderson *et al.*, 2002, p. 451). Nesse sentido, a "'superagência' das firmas centrais" (Santos, 2011, p. 131) assume centralidade na rede, em torno das quais gravitam as relações com outras firmas e com agentes diversificados.

Dessa maneira, o modelo de RGP permite uma maior integração ao debate sobre modelos produtivos do que seus congêneres, à medida que incorpora as dinâmicas do trabalho e da ação coletiva que se encontram na base das preocupações daquela literatura. De fato, as RGP incorporamos agentes não econômicos, políticos e sociais, tais como "sindicatos, associações patronais e organizações que promovem determinados interesses econômicos (por exemplo, as de pequenas empresas), ONG preocupadas com os direitos humanos, questões ambientais, etc." (Henderson *et al.*, 2002, p. 451) como uma variável endógena, potencialmente decisiva.

Em síntese, a diversidade de processos de trabalho que conforma uma rede de produção e, portanto, as "condições sob as quais a força de trabalho é convertida em trabalho real através do processo de trabalho", remetendo aos "temas do emprego, qualificação, condições de trabalho e tecnologia de produção" (Henderson *et al.*, 2002, p. 448), mas também às dinâmicas da reprodução social dos trabalhadores(Carswell e De Neve, 2013), influi e mesmo condiciona as condições específicas de criação, ampliação e captura de valor e, portanto, da acumulação de capital ao longo da rede.

Em particular, o 'plano de destino' ou de ancoragem da atividade econômica torna-se central nessa abordagem, tendo em conta que a funcionalidade da desintegração espacial nas estratégias corporativas depende efetivamente, dos modos específicos de ação coletiva dos trabalhadores e outros agentes, econômicos, políticos e sociais, tipicamente localizados e, portanto, de formas de enraizamento territorial. Nesse sentido, tais estratégias são influenciadas decisivamente por dinâmicas socioeconômicas previamente existentes, continuamente demonstradas a partir de investigações empíricas.

Conclusão

O balanço aqui apresentado indica a persistência e, mais importante, a contínua relevância de categorias analíticas tradicionalmente empregadas no debate da sociologia do trabalho, a exemplo do fordismo, do taylorismo e do toyotismo. A abordagem dos modelos produtivos que os inspira tem sido, nesse sentido, basilar para a construção de um debate amplo sobre a formação industrial e a conformação produtiva da América Latina, assim como para uma comunicação clara entre os investigadores que se dedicam ao seu entendimento.

Entretanto, modelada em razão das experiências históricas de industrialização de tipo *catch up* em economias avançadas, em especial os EUA e o Japão,e de suas características, essa abordagem realçou a coerência e a integração pressupostas de economias nacionais, periféricas e semiperiféricas, muito diferentes e posicionadas singularmente no sistema-mundo.

Nesse sentido, a literatura lationoamericana especializada questionou consistentemente seus postulados e, por meio de aplicações empíricas as mais variadas, destacou as dimensões de complexidade e hibridismo associadas à incorporação dos modelos produtivos –com destaque para o toyotismo– no subcontinente. De fato, o destaque conferido às dinâmicas endógenas da atividade produtiva, proporcionado pela adoção da abordagem configuracionista, permitiu o avanço de uma sociologia do trabalho dedicada à investigação da produção inovadora e rica, capaz de identificar a ampla variedade de sistemas produtivos em operação na América Latina, assim como sua incorporação às estruturas socioeconômicas regionais.

Nesse momento, tais categorias se transformam, passando a enfocar, cada vez mais, as relações interfirma e, portanto, a formação de sistemas transnacionais de produção (STP) como eixo dos processos contemporâneos de acumulação capitalista no subcontinente. De fato, a dinâmicas que introduzem vem diversificando e amalgaman-

do funcionalmente processos de trabalho diferenciados em economias nacionais, setores e, mais recentemente, corporações,tornando suas formas de controle uma questão cuja compreensão demanda a descrição e análise pormenorizada decadeias e redes de fornecimento bastante complexas.

Em grande medida, a sociologia latinoamericana dedicada à investigação da produção capitalista se encontra preparada para essa empreitada, tendo ampliado e sofisticado progressivamente seus instrumentos. A despeito disso, a escala da transformação socioeconômica enfrentada pela América Latina representa um desafio formidável para qualquer comunidade de pesquisadores, mesmo uma tão disposta e equipada.

Bibliografia

Arrighi, Giovanni (1997). A ascensão do leste asiático: aspectos regionais e sistêmicos mundiais. En Arrighi, Giovanni. *A Ilusão dodesenvolvimento*. Petrópolis: Vozes.

Barab, Paul M. y Sweezy, Paul M. (1978). *Capitalismo Monopolista: ensaio sobre a ordem econômica e social americana*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Becattini, Giacomo (1999). *Os distritos industriais na Itália.* EnCocco, Giuseppe; Urani, Andrey Galvão, Alexander (orgs). *Empresários e Empregos nos Novos Territórios Produtivos: o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A.

Beynon, Huw (1995). *Trabalhando para a Ford: trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Boyer, Robert y Durand, Jean-Pierre (1997). *After fordism*. Springer.

Boyer, Robert y Freyssenet, Michel (2003). *Los modelos productivos*. Buenos Aires: Editorial Fundamentos.

Boyer, Robert; Charron, Elsie, Jurgens, Ulrich y Tolliday, Steven (Eds.). (1998). *Between imitation and innovation: The transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry*. Oxford: Oxford University Press.

Braverman, Harry (1987). *Trabalho e capital monopolista*. Rio de Janeiro: Guanabara.

Burawoy, Michael (1979).*Manufacturing consent*. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

Burawoy, Michael (1985). *The Politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso.

Carswell, Grace y De Neve, Geert (2013). Labouring for global markets: Conceptualising labour agency in global production networks. *Geoforum 44*, pp. 62-70.

Castells, Manuel (2001). *A sociedade em rede. Vol. I. A Era da Informação: economia, sociedade e cultura.* São Paulo: Paz e Terra.

Coe, Neil M. y Yeung, Henry Wai-Chung (2015). *Global production networks. theorizing economic development in an interconnected world*. Oxford: OUP.

Coriat, Benjamin (1985). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo, y la producción en masa*. México: Siglo XXI.

Coriat, Benjamin (1994). *Pensar Pelo Avesso*. Rio de Janeiro: EdUFRJ; Revan.

De la Garza, Enrique (1999). Epistemología de las teorías sobre modelos de producción. En De la Garza Toledo, Enrique (Ed.). *Los retos*

teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI (pp. 71-85). Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, Enrique (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En Celis Ospina, J. C. (Coord.). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (pp.15-38). Medellín: CLACSO, Escuela Nacional Sindical.

De la Garza, Enrique (2017). Del toyotismo al lean production, trabajo clásico y no clásico en multinacionales. En De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (Eds.) *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina* (pp. 467-508). Ciudad de México: GEDISA/UAMI.

De la Garza, Enrique (2017). Los estudios laborales en América Latina antes de la consolidación del neoliberalismo. En De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (Eds.). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*. Ciudad de México: GEDISA/UAMI.

De la Garza, Enrique (Ed.) (2003). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo.* México: FLACSO México, UAM, FCE.

De la Garza, Enrique (Ed.) (2016). *Los Estudios Laborales en América Latina: orígenes, desarrollo y perspectivas.* Barcelona: Anthropos Editorial; México: Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.

De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela. (Eds.) (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*. Ciudad de México: GEDISA/ UAMI. http://www2.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/ Conf_Multinacionales.pdf

Dohse, Knuth; Jürgens, Ulrich y Nialsch, Thomas (1985). From "Fordism" to "Toyotism"? The social organization of the labor process in the Japanese automobile industry. *Politics & Society 14*(2), pp. 115-146.

Dosi, Giovanni (2000). The Research on Innovation Diffusion: an assessment. En Dosi, Giovanni. *Innovation, organization and economic dynamics: selected essays* (pp. 115-144). Cambridge: Cambridge University Press.

Durand, Cédric et al. (2018). Étudier les chaînes globales de valeur comme une forme d'organisation industrielle. *Revue d'Économie Industrielle* (163), pp. 13-34.https://doi.org/10.4000/rei.7177

Fourcade-Gourinchas, Marion y Babb, Sarah L. (2002). The rebirth of the liberal creed: Paths to neoliberalism in four countries. *American Journal of Sociology 108* (3), pp. 533-579. https://doi.org/10.1086/367922

Freeman, Joshua B. (2019). *Mastodontes: a história da fábrica e a construção do mundo moderno*. Editora Todavia.

Gereffi, Gary (1994). The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks. En Gereffi, Gary y Korzeniewicz, M. (eds.). *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport: Praeger.

Gereffi, Gary; Humphrey, John y Sturgeon, Timothy. (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy 12* (1), pp. 78-104. https://doi.org/10.1080/09692290500049805

Gitahy, Leda y Bresciani, Luis Paulo (1998). Reestruturação Produtiva e Trabalho na Indústria Automobilística Brasileira. *Texto para Discussão DPCT/IG/UNICAMP* (24).

Gitahy, Leda y Brisolla, Sandra (1997). Tecnologia, Trabalho e Educação. *Educação & Sociedade 18* (61), pp. 7-9. https://doi.org/10.1590/S0101-73301997000400001

Gitahy, Leda; Cunha, Adriana Marques da y Rachid, Alessandra (1997). Reconfigurando as redes institucionais: relações interfirmas, trabalho e educação na indústria de linha branca. *Educação & Sociedade 18* (61), pp. 159-186. https://doi.org/10.1590/S0101-73301997000400008

Gounet, Thomas (1999). *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo.

Gramsci, Antonio (2008). *Americanismo e fordismo*. São Paulo: Hedra.

Grandin, Greg (2010). *Fordlândia. Ascensão e queda da cidade esquecida de Henry Ford na selva*. Rio de Janeiro: Rocco.

Harvey, David (2005). *Condição Pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola.

Harvey, David (2008). *O neoliberalismo. História e implicações*. São Paulo: Loyola.

Harvey, David (2011). *O enigma do capital e as crises do capitalismo.* São Paulo: Boitempo.

Henderson, Jeffrey; Dicken, Peter; Hess, Martin; Coe, Neil M. y Yeung, Henry Wai-Chung. (2002) Global Production Networks and the Analysis of Economic Development. *Review of International Political Economy9* (3). https://www.jstor.org/stable/4177430

Hernández, Marcela A. (2014). Alternativas para el análisis de las multinacionales. ¿Hacia dónde va el neo-institucionalismo? *Trabajo* 8 (12). http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabajo12final.pdf

Hobsbawm, Eric (1995). Os anos dourados. En *Era dos extremos: O breve século XX* (pp. 253-281). Rio de Janeiro: Companhia das Letras.

Hommel, Thierryy Godard, Olivier (2005). Contestação social e estratégias de desenvolvimento industrial: aplicação do modelo da gestão contestável a produção industrial de OGM. En Dias Varella, Marcelo y Barros-Platiau, Flavia (org.). *Organismos geneticamente modificados* (pp. 251-284). Belo Horizonte: Del Rey

Kumar, Krishan (2006). Fordismo e pós-fordismo. En Kumar, Krishan. *Da Sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo* (pp. 75-104). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Lima, Raphael Jonathas da Costa y Monteiro, Cristiano Fonseca (Orgs.) (2022). *Sul fluminense: laboratório do capitalismo brasileiro contemporâneo.* Curitiba: Apris.

Lipietz, Alain (1988). *Miragens e milagres problemas da industrialização no terceiro mundo*. São Paulo: Nobel.

Locke, Richard (1995). *Remaking the Italian Economy*. New York: Cornell University.

Marshall, Alfred (1996). *Princípios de Economia. Tratado Introdutório. V. 1. (Coleção Os Economistas).* São Paulo: Nova Cultural.

Marx, Karl (2015). *O Capital-Livro 1: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Mello e Silva, Leonardo; Framil Filho, Ricardo y Freston, Raphael (2015). *Redes sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de vista dos trabalhadores*. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung.

Mokyr, Joel y Strotz, Robert H. (1998). The second industrial revolution, 1870-1914. *Storia dell'economia Mondiale 21945* (1).

Morgan, Glenn (2006). Understanding multinational corporations. En Ackroyd, Stephen; Batt, Rosemary y Thompson, Paul (Ed.). *The Oxford Handbook of Work and Organization* (pp. 554-576). Oxford: OUP.

Neffa, Julio César (1990). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford.* Buenos Aires: CREDAL/CNRS, Humanitas.

Neffa, Julio César (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. En Dela Garza, Enrique (Ed.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*(pp. 39-70). Buenos Aires: CLACSO. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102030206/5neffa.pdf

Noble, David N. (1986). *Forces of Production: a social history of industrial automation*. Oxford: OUP.

Novick, Marta; Yoguel, Gabriel y Catalano, Ana M. (2004). L'adaptation des modèles de production dans les pays émergents. L'exemple de l'industrie automobile en Argentine. *Sociologie du Travail 46* (1), pp. 27-41. https://doi.org/10.4000/sdt.27596

Peck, Jamie y Tickell, Adam (2002). Neoliberalizing space: The free economy and the penal state. *Antipode 34* (3), pp. 280-404. https://doi.org/10.1111/1467-8330.00247

Piore, Michael y Sabel, Charles. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity.* Estados Unidos: Basic Books.

Ponte, Stefano (Ed.) (2019). *Handbook on global value chains*. Edward Elgar Publishing.

Porter, Michael E. (1989). *Vantagem Competitiva*. Rio Janeiro: Campus.

Ramalho, José Ricardo (1991). Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate. *BIB* (32), pp. 31-48. https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/123

Ramalho, José Ricardo y Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2017). Estrategias Corporativas y Relaciones de Trabajo en Empresas Transnacionales Norteamericanas y Mexicanas en Brasil. En De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (Org.). *Configuraciones Productivas y Relaciones Laborales en Empresas Multinacionales en América Latina*(pp. 317-373). México: UAM; Gedisa.

Ramalho, José Ricardo y Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2018). Trabalho e ação sindical em redes globais de produção. *Tempo Social 30* (1), pp. 9-29. https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138078

Ramalho, José Ricardo y Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (Orgs.) (2022). *Trabalho e Mudança Social: efeitos da indústria automotiva no Rio de Janeiro*. São Paulo: Annablume.

Ramalho, José Ricardo; Santos, Rodrigo Salles Pereira dos y Lima, Raphael Jonathas da Costa (2013). Estratégias de desenvolvimento industrial e dinâmicas territoriais de contestação social e confronto político. *Sociologia & Antropologia3* (5), pp. 175-200. https://doi.org/10.1590/2238-38752013v357

Rombaldi, Maurício (2016). Diferentes ritmos da internacionalização sindical brasileira: uma análise dos setores metalúrgico e de telecomunicações. *Caderno CRH*, *29*(78), pp. 535-552. https://doi.org/10.9771/ccrh.v29i78.19723

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2011). Redes de Produção Globais (RPGs): contribuições conceituais para a pesquisa em ciências sociais.

Revista Pós Ciências Sociais 8 (15). https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/589

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos (2021). A Rede Global de Produção automotiva: estrutura de rede e estratégias corporativas no Rio de Janeiro, Brasil. *Revista Tamoios 17* (1), pp. 65-94. https://doi.org/10.12957/tamoios.2021.56600

Santos, Rodrigo Salles Pereira dos y Ramalho, José Ricardo (2015). Estratégias Corporativas e de Relações de Trabalho no Brasil: uma análise preliminar de 4 grupos multinacionais [Ponencia] *XIV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET),* Campinas

Senén, Cecilia (2022). *Estrategias de relaciones laborales en empresas multinacionales en Argentina y Brasil 2008-2019. Un abordaje configuracionista*. Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Gino Germani; CLACSO. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/169751/1/Estrategias-de-relaciones-laborales.pdf

Sennett, Richard (2009). *O Artífice*. Rio de Janeiro: Record.

Streeck, Wolfgang (2013). *Tempo comprado: a crise adiada do capitalismo democrático*. Coimbra: Actual.

Weber, Max (2006). *A objetividade do conhecimento nas Ciências Sociais*. São Paulo: Ática.

Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios

Enrique De la Garza Toledo

Antecedentes

El concepto de modelos productivos (Freyssenet y Boyer, 2000) ha sido propuesto por la escuela francesa de la regulación y ha sido utilizado en América Latina para el estudio de las empresas. Sin embargo, el regulacionismo hizo interpretaciones que limitaron el alcance del concepto, tales como multiplicar los modelos existentes en la industria automotriz y negar que pudiera ser utilizado en los servicios (Boyer y Durand, 1993). El error fue de tipo metodológico, al confundir lo abstracto y lo concreto o creer que solo existe el nivel específico de la realidad, pero no los de carácter general (Boyer y Sai-

llard, 2001). Por otro lado, el fijar dimensiones fijas, universales (estrategia de negocios, relación salarial y organización) a los modelos de producción limitó la apertura a otras dimensiones, como el nivel tecnológico, la calificación de la mano de obra o la cultura laboral y gerencial (Arrighi y Silver, 1999). Para subsanar estas deficiencias hemos propuesto el concepto de "configuración sociotécnica", que incluye, además de la estrategia de negocios, la relación laboral y la organización del trabajo, el nivel tecnológico, el perfil de la mano de obra, las culturas laborales y gerenciales (De la Garza y Hernández, 2017). También hemos propuesto hablar de "configuración" en lugar de "modelo", lo cual no solo implica añadir dimensiones a aquellas propuestas por los regulacionistas, sino manejarlas heurísticamente, es decir, como guías generales para ordenar la información empírica; por lo tanto, estas dimensiones pueden ser modificadas, aumentadas o disminuidas según el caso concreto. Por otro lado, los modelos de producción regulacionista adolecen de una visión estructuralista, los sujetos están ausentes, se mueven las estructuras por ellas mismas (De la Garza y Neffa, 2010). La configuración productiva, por el contrario, implica que esta es solo una plataforma sobre la que actúan e interaccionan sujetos de las empresas -gerencias, mandos medios, trabajadores-. Lo anterior no queda reducido al nivel de la empresa, sino que la sitúa en contextos multiniveles de estructuras, subjetividades y acciones de sujetos diversos, dependiendo de la situación concreta de la planta, la región, el país y de su eventual inserción en lo global.

La sociología del trabajo se ha desarrollado teóricamente como nunca a partir del análisis de los servicios, con punto de partida en la investigación ya clásica de Horschild acerca de las aeromozas, y que dio origen a la concepción del trabajo emocional (Martínez, 2001), luego vino la propuesta de trabajo estético (Witz, Warhurst y Nickson, 2003) y del cognitivo (Pozo, 1994). En este sentido hemos hecho la propuesta de trabajo no clásico (De la Garza, 2011), en el que el producto es la propia interacción entre trabajador y cliente, y/o la producción de símbolos, y/o que implica el trabajo del cliente.

Se trata de recuperar en esta investigación la teorización mencionada, junto a las nuevas perspectivas acerca de los modelos de producción en los servicios (Janosky y Lepadatu, 2014). Esta última es una teorización que no tiene más de tres años y que, partiendo del concepto de modelo de producción del regulacionismo, se ha tratado de extender a los servicios. Para nosotros serían "configuraciones sociotécnicas" o "productivas y distributivas en los servicios" en lugar de modelos, pero relacionadas con el trabajo no clásico, que en la propuesta de modelos de producción en los servicios no queda claramente resuelta.

Por lo que respecta de las relaciones laborales, la definición clásica pone en juego la relación capital trabajo (Frege, Kelly y McGovern, 2011), pero hay procesos de trabajo en los que esta relación salarial está oscurecida, por ejemplo en el servicio de taxis Uber (Bertrand, Chalon y Yin, 2016) e incluso hay actividades capitalistas en las que la actividad de quien presta el servicio parece no ser trabajo (videojuegos con pago al jugador). Es decir, se trata de ampliar el concepto de relación laboral más allá del trabajo asalariado, y poner en el centro de la definición el control sobre el proceso de trabajo. Si un trabajo implica el control del capital (videojuegos, Uber), entonces se le podría considerar como una relación laboral encubierta de asalaramiento.

Trabajo clásico y no clásico

El trabajo capitalista clásico apareció propiamente con la revolución industrial, aunque Marx habla de etapas anteriores de cooperación simple y manufactura (1974a). Pero lo que fundamentó los primeros análisis sobre el trabajo moderno fue el industrial, es decir, una forma de producción de objetos materiales -en el inicio textiles, minerales-, de "productos objetivados". Finalmente, una forma de producir en la que el consumidor no establece relaciones directas con el trabajador que produce; estas relaciones del cliente con el producto

se dan en otro espacio y tiempo, el de la circulación de las mercancías. Es decir, el cliente-consumidor se encuentra separado espacial y temporalmente de la producción de las mercancías (De la Garza, 2010a).

Las teorizaciones acerca del capitalismo en el siglo XIX y buena parte del XX estuvieron muy influenciadas por la constatación del crecimiento de la industria en el PIB, así como del empleo en este sector en el total de ocupados en los países desarrollados. Sin embargo, desde mediados de los años 1950, en dichos países comenzó a operar un giro en el crecimiento hacia los servicios, al grado de que en la actualidad, en casi todos los países del mundo los servicios proporcionan los mayores porcentajes en el producto y en el empleo. Es cierto que este viraje se dio al inicio, sobre todo, a expensas de la agricultura.[1]

Los productos industriales, además de materiales, físicamente, en el sentido de objetivados, son productos contables en forma, volumen, peso, color, a través de los sentidos o con instrumentos.

Una de las definiciones más aceptadas acerca de los servicios pone el acento en su carácter no sensible. Esta definición presenta diversos problemas: hay servicios con una parte tangible, como la preparación de alimentos en el restaurante; la generación de productos tangibles implica fases intangibles, como el diseño dentro de una ensambladora automotriz; lo tangible denota captación a partir del tacto, pero el tacto no es el único sentido para observar lo empírico. Es el caso de la música, que sería intangible, pero captable a partir del oído; la percepción a través de los sentidos, incluyendo lo tangible, siempre incluye intangibles, como el bello automóvil; una parte de lo objetivado (símbolos objetivados socialmente) es intangible. Es decir, puede haber intangibles objetivados (Fuller y Smith, 1991).

En otras palabras, la definición de servicio como producción de intangibles es insatisfactoria. Es mejor pensar que las producciones

[1] Baste como ilustración que el porcentaje de los servicios en el PIB es del 78 % en los Estados Unidos; del 69 % en Alemania; del 73% en Japón; y del 65 % en América Latina.

pueden ser materiales u objetivadas, objetivadas simbólicamente e inmateriales. Esto último fue un descubrimiento de Marx, que las definió en forma muy diferente a Antonio Negri (Lazzarato y Negri, 2001), como resultantes de procesos en los que aparecen comprimidos en el tiempo y el espacio producción, circulación y consumo, como la producción de una obra de teatro en vivo (Marx, 1972b). Un producto que satisface necesidades humanas -que no son fijas sino históricamente construidas- no tendría que ser material. Puede haber necesidades simbólicas, que en sociedades precapitalistas no adquirían el carácter de mercancías y que en el capitalismo se han vuelto complementarias de los productos materiales o bien el producto central que se compra y se vende. Estas pueden ser emocionales, estéticas, cognitivas, morales. Además, como veíamos, los productos materiales siempre tienen un aspecto simbólico, al que las fábricas capitalistas destinan inversiones, mano de obra y que forman parte del producto. Porque, dice Marx, el carácter de una mercancía no deriva de su aspecto físico, por lo tanto, una mercancía puede ser un servicio (Marx, 1974c). Es decir, puede ser mercancía cierta interacción del empleado con el cliente, la generación y venta de símbolos objetivados (*software*) o subjetivados (obra de teatro en vivo). Todas estas mercancías, implican una cantidad de trabajo incorporado y un tiempo de trabajo, así como ciertas calificaciones no reducidas a las manuales. En algunos de los servicios puede haber acumulación de valores, como símbolos objetivados (*software*); en otros, el producto se consume en el momento de la producción, y los hay de venta de productos, que Marx no incluía en el ámbito de la producción (1974a).

Todos los trabajos implican alguna dimensión simbólica, aunque el énfasis en el carácter de la mercancía en tanto satisfacción de necesidades humanas así como en su valor como trabajo incorporado, pueden ser diferentes. De esta manera, podríamos hablar de mercancías eminentemente materiales y otras eminentemente simbólicas. Los símbolos implican signos captables a partir de los sentidos (el color del automóvil); estos se pueden relacionar o no con símbolos

aceptados socialmente y traducirse en significados concretos para el cliente o consumidor. Estos símbolos pueden ser emocionales, cognitivos, morales, estéticos, aunque esta clasificación, como dice Gramsci, es puramente analítica (De la Garza, 2010b). Lo que vamos a encontrar en lo concreto es la dimensionalización de lo simbólico con todos estos componentes.

Por el lado de la producción, sea material o inmaterial, todos los trabajos implican dimensiones materiales y simbólicas. Simbólicas porque las relaciones de producción implican de manera inmediata o mediata relaciones entre hombres, pero también las relaciones del trabajador con los medios de producción implican significaciones.

Es cierto que Marx diferenciaba a la producción de la circulación y del consumo. Solo en la producción inmaterial se dan al mismo tiempo; en las demás se dan en tiempos y espacios diferenciados. Es decir, para Marx, en la circulación y el consumo no habría producción ni generación de valores; no obstante sí habría proceso de trabajo. La ganancia capitalista en la circulación la explica como redistribución de la plusvalía generada en la producción. Sin embargo, el trabajo de vender mercancías ya producidas podría implicar la incorporación de nuevos valores a los ya generados en la producción propiamente dicha: el de transporte externo de mercancías de las fábricas a los mercados; el trabajo de inducción del consumo, la publicidad, etc.; el trasporte interno de las mercancías dentro de la tienda, además de la generación de símbolos en el trato entre empleado de ventas y el cliente. Marx añade dentro de las actividades capitalistas no productivas -no generadoras de plusvalía- a los bancos y a las finanzas: Es decir, quedarían fuera de lo no productivo los transportes, la salud, la educación, la hotelería, las comunicaciones y los espectáculos, entre otros (Marx, 1974a).

Por lo que respecta a la fuerza de trabajo involucrada en los servicios y su valor, entendido clásicamente como potencialidad de generar productos-mercancías en el capitalismo, implica capacidades tanto físicas como subjetivas, no solo cognitivas sino también emocionales, estéticas, morales, interactivas, y con ello, capacidad

de generar interactivamente con el cliente signos, símbolos y significados. Pero este tipo de servicios que involucran al cliente en interacción con el trabajador en el momento de generación del servicio, también implican que el cliente, sin ser asalariado, trabaje para generar el propio servicio que demanda (Korczynski, 2002).

No todos los servicios requieren del trabajo del cliente en el momento de su generación. Los puede haber en donde los símbolos están objetivados, como en el diseño de *software*, que puede almacenarse y revenderse sin que el cliente esté presente en el momento de su producción. Pero hay otros en los que el cliente debe estar presente -y no en forma pasiva- para que se genere el servicio, como en los *call centers*, los supermercados, el telebanco, los restaurantes de comida rápida, los servicios de salud o los educativos tradicionales. El trabajo del cliente se incorpora al valor del servicio, calculable como valor de los insumos, la depreciación de equipos y maquinaria, los materiales y servicios auxiliares, el trabajo incorporado por el trabajador colectivo, más el trabajo del cliente. En cuanto a la relación del cliente con los trabajadores del negocio en un sentido colectivo, puede haber servicios de interacción directa con el cliente, como en las guarderías; no interactivos con el cliente, pero generadores de símbolos como actividad principal, en la televisión y radio tradicionales. Desde el punto de vista del espacio: abiertos solo para clientes y en relación cara a cara con el empleado, como en los cajeros de los bancos, o en forma virtual como en *call centers*. Pueden ser públicos, abiertos a la ciudadanía, como en la venta ambulante o los taxistas o choferes de microbuses; también puede ser el trabajo en casa.

Las anteriores consideraciones nos han llevado a proponer el concepto de *trabajo no clásico* (De la Garza, 2011), no necesariamente mayoritario, tampoco el que genera más valor, sino el que sintetiza las anteriores reflexiones, que contrastan con el clásico proveniente de la revolución industrial, que también ha predominado en el concepto de taylorismo-fordismo (Kanigel, 1997) e, incluso, en el de toyotismo (Liker, 2004; Liker y Ogden, 2011). Se trata de un trabajo que puede implicar interacciones, aunque no necesariamente, gene-

ración de símbolos como parte substancial del producto, y el trabajo del cliente, aunque el aspecto central sea el segundo.

Tendríamos que puntualizar características de la relación social de trabajo en el trabajo no clásico. Este concepto viene del de relación social de producción, con sus dos dimensiones, valorización y proceso de trabajo. Ya hemos mencionado que por ser el trabajo interactivo con el cliente, y/o generador de símbolos, y/o con el trabajo del cliente no altera las consideraciones acerca de la valorización, excepto la introducción de un tercer factor de valorización que es el trabajo del cliente. En cuanto al proceso de trabajo, el cambio principal con respecto del trabajo clásico es, nuevamente, el trabajo del cliente para generar el servicio, aunque también la posibilidad de intervención de otros agentes, diferentes del trabajador y el cliente, especialmente cuando se trabaja en espacios abiertos al público en general: transeúntes, automovilistas, agentes de tránsito, inspectores sanitarios, etc. Lo anterior lleva a la necesidad de conceptos ampliados para el trabajo no clásico, de relación social de trabajo -en la capitalista más de dos agentes-, de control sobre el proceso de trabajo, añadiendo al cliente o a otros agentes como en el espacio público y a un concepto de construcción social de la ocupación, que no quede reducida al encuentro en el mercado de trabajo entre oferta y demanda, sino que incluya redes de amistad, evaluaciones subjetivas por parte de demandante de trabajo pero también del oferente, junto a las condiciones materiales de la empresa que demanda (configuraciones sociotécnicas). Esta ampliación del concepto de producción y la construcción social de la ocupación permiten extender las reflexiones del trabajo no clásico al ámbito de servicios no capitalistas.

Es necesario también distinguir entre relación social de trabajo -que se da entre todos aquellos que intervienen en un proceso de trabajo, sea productivo o improductivo, material o simbólico, capitalista o no- y relación laboral. Esta última fue la concreción de la primera, en términos de derechos y obligaciones contenidos en contratos colectivos, reglamentos de trabajo, leyes laborales o de la seguridad

social, resultado de las luchas de los trabajadores organizados que, por tanto, incluye en la relación laboral el derecho a la sindicalización, a la contratación colectiva, a la huelga y a la seguridad social. Sin embargo, no habría que confundir derechos ni regulación con los propios procesos de trabajo. En estos no todo está regulado o, al menos, no formalmente, de tal forma que opera en la producción capitalista una "negociación cotidiana del orden", que puede romperse con el conflicto. Es decir, en cuanto a relaciones laborales de los trabajadores no clásicos, las formalizadas, salvo excepciones, solo incluyen los derechos y obligaciones de dos partes, asalariados y patrones. Habría que incluir a los clientes, sus derechos de intervención en el proceso de trabajo e incluso en la contratación colectiva entre capital y trabajo asalariado. Estos derechos del cliente no deberían abarcar solo los de carácter comercial -respecto a precios o a calidades del producto adquirido-, sino también los de su intervención productiva, como la taylorización del trabajo del cliente por parte de las gerencias (como en McDonald's); el derecho al buen trato, en lo emocional; a ser informado, en lo cognitivo; a un producto de ciertas características estéticas, emocionales, calidades; a moralidad de las empresas y de los empleados. Un señalamiento complementario sería el de la necesidad en ciertos servicios, como la venta ambulante en las calles, de derechos mezclados, entre laborales que incluyan al cliente y los de uso del espacio público, de sanidad, acerca de la venta de drogas o la trata de blancas.

La teoría de los modelos de producción y las alternativas conceptuales como configuraciones productivas y circulatorias

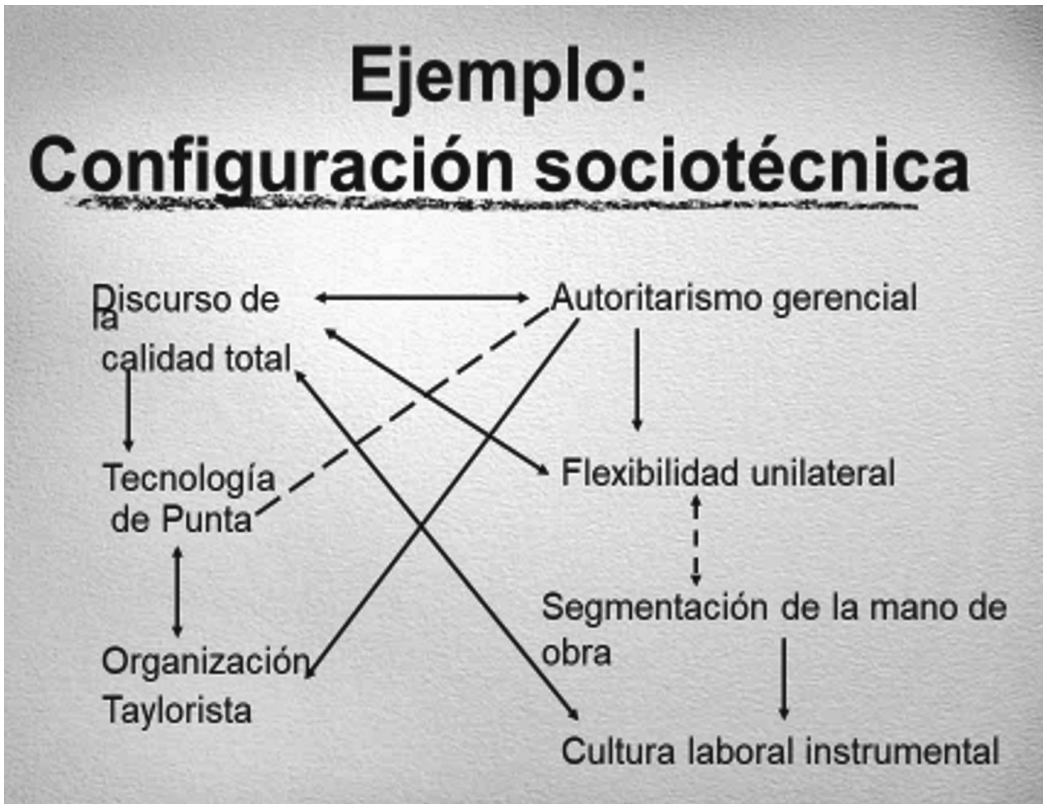
La teoría de modelos de producción forma parte de la teoría regulacionista (Boyer y Saillard, 2001), que nació a mediados de la década de 1970 en Francia. En el inicio el concepto de *modelo de producción* era subsidiario del de *régimen de acumulación* (relación estable entre

producción y consumo). Por otra parte se manejaba el de *modo de regulación* (instituciones, regulaciones que aseguran la coherencia entre producción y consumo). El énfasis que los regulacionistas dieron a las regulaciones institucionales finalmente los ha hecho ubicarse como una rama del neoinstitucionalismo (Hernández, 2017). El concepto que ahora nos interesa y que fue muy utilizado en América Latina en la década de 1990, el de *modelo de producción*, fue finalmente definido con precisión hacia el año 2000 a partir de atributos o dimensiones: política productiva y estrategia de negocios (de mercados, de productos, de calidades); organización productiva y, relación salarial (gestión de la mano de obra). Desde el inicio esta definición de modelo de producción dio origen a dudas y debates: si se trataba de tipos ideales a la manera weberiana, si eran estilizaciones de la realidad, si se trataba de un método. Tampoco hubo consenso de por qué solo esos tres atributos, de por qué no añadir el nivel tecnológico, que solo tardíamente han incorporado los regulacionistas; por qué no tomar en cuenta el perfil de la mano de obra -sociodemográfico y de calificación-, otro tanto en cuanto a las culturas laborales y gerenciales; y qué decir de las estrategias sindicales. Adicionalmente, se cuestionó el énfasis en buscar modelos de producción coherentes, sin contradicciones, así como su olvido de los sujetos, que conciben y actúan o interactúan en aras de una visión muy estructuralista que analiza los cambios de modelos de producción solamente como desfases entre niveles estructurales; por ejemplo, entre régimen de acumulación y modo de regulación. También se ha criticado su funcionalismo, por el cual los desajustes llevan nuevamente a equilibrios funcionales espontáneos; la falta de reflexión de si es suficiente con aquellos atributos generales y cómo aterrizan en espacios y tiempos concretos, situación que muy imperfectamente se trató de resolver a través de los conceptos de *equivalente funcional* (traído del funcionalismo) y de *hibridación*. En fin, que al regulacionismo le faltaba una teoría de la acción; por esta razón le fue relativamente fácil ubicarse, en el siglo XXI, en el neoinstitucionalismo.

Por nuestra parte, atendiendo a las críticas mencionadas, intentamos la reconstrucción del concepto de modelo de producción para convertirlo en configuración productiva. El primer momento de reconstrucción fue la inclusión de más dimensiones que las tres mencionadas: nivel de la tecnología utilizada, que se relaciona pero no es lo mismo que innovación tecnológica; relación laboral en lugar de relación salarial, para quitarle el sesgo tan normativo de los regulacionistas, que incluye lo normativizado (contratos, leyes), pero también las relaciones en la práctica productiva, así como la intervención regular o fuera de las normativas de los sindicatos; el perfil de la mano de obra, que nos pareció muy importante añadir, desde las características sociodemográficas de los trabajadores (edad, escolaridad, experiencia laboral) hasta la calificación; así como las culturas laborales de trabajadores, mandos medios y gerencias con respecto de la empresa, de la producción, de la productividad y de la calidad. No obstante, la configuración productiva de la empresa se encuentra en entornos de diferentes niveles (locales, nacionales, internacionales). Estos niveles pueden ser de relación con otras empresas, con el Estado, con los sindicatos, con el mercado de trabajo y del producto, con las finanzas, en el contexto de ciertas culturas, sin olvidar la influencia de variables macroeconómicas en el comportamiento productivo de las empresas (crecimiento del PIB, exportaciones e importaciones, tasa de interés, de cambio, inversiones). No creímos adecuado cerrar las dimensiones mencionadas para formar un gran modelo, porque el aterrizaje de los capitales en espacios y tiempos concretos podría implicar nuevas modificaciones. Es decir, más que modelos teóricos, como los modelos de producción regulacionistas, preferimos configuraciones productivas heurísticas, a modificar según las situaciones concretas. Utilizamos *configuraciones* en lugar de *modelo* para quitarle a este último primero su carácter cerrado, universal, y volverlo una guía heurística; en segundo lugar, para pensar que las relaciones entre las dimensiones mencionadas de la configuración productiva pueden ser duras (causales, deductivas, funcionales), pero también blandas, como formas de razona-

miento cotidiano (metáforas, metonimias, principio etcétera, regla práctica, hipergeneralización, etc.); y, finalmente, que las configuraciones productivas no tienen vida propia, ni se equilibran espontáneamente, sino que sus transformaciones tienen que ver con sujetos que conciben y actúan, interaccionan, cooperan o se conflictúan con otros sujetos. De tal forma que la configuración productiva es una plataforma en la cual interaccionan sujetos diversos, no solo de los procesos productivos, sin determinarlos completamente; en todo caso, presionándolos o acotando sus posibilidades. En estos procesos intervienen las reglas, pero también las negociaciones y los conflictos, según las circunstancias. Las dimensiones configuracionales también pueden ser concordantes o estar en contradicción, porque no hay configuración eterna, todas son históricamente determinadas.

Figura 1. Ejemplo de configuración productiva en una planta maquiladora



La perspectiva configuracional (De la Garza, 2018) tiene algunos supuestos: que los sujetos tienen capacidad de agencia, por lo tanto, que las estructuras los presionan o acotan pero que siempre habrá un margen de acción para la voluntad; que dichos sujetos accionan e interaccionan guiados, en parte, por su subjetividad, como aparato de construir significados de evaluar y decidir la acción; que la subjetividad no son solo conocimientos científicos, sino también emociones, sentidos éticos, estéticos, cognitivos no científicos y formas de razonamiento cotidianas. Los regulacionistas pensaron en el inicio de la década de 1980 en una convergencia hacia el posfordismo o régimen de acumulación flexible, concertado entre empresas y trabajadores, con reparto equitativo de las ganancias por productividad. Sin embargo, la investigación empírica mostró que se estaban conformando otros modelos de producción alternativos al fordismo: neotaylorismo, neofordismo, kalmarianismo, toyotismo. En América Latina muchas investigaciones empíricas, realizadas desde mediados de la década de 1980 y en la de 1990, mostraron que no había aparecido el tal posfordismo, sino formas menos amables que lo que pensaron como futuro los regulacionistas. Ya en esa década, los regulacionistas formaron una red muy amplia de investigadores sobre modelos de producción en la industria automotriz, que mapeó en forma muy amplia a esta rama en el mundo. Las conclusiones se recogieron en el famoso libro de Freyssenet y Boyer, *Los modelos productivos* (2000). Las conclusiones fueron muy dispares en cuanto a los intentos de predecir el futuro en los ochenta y parte de los noventa. Ahora aparecieron los modelos sloanista, toyotista y hondista, y esto solamente para la industria automotriz terminal. Es decir, la forma del concepto y, sobre todo, la falta de claridad metodológica acerca de la relación entre concepto abstracto, concepto concreto y realidad empírica hicieron sospechar que el camino no era pertinente por la multiplicación de los modelos solamente en automotriz. ¿Qué hubiera sucedido si la investigación se ampliaba a todas las ramas de la economía? ¿No habría manera de generalizar más, como cuando se pensaba un futuro posfordista? Aunque el grupo

Gerpisa sigue existiendo y teóricamente no ha renegado del concepto de modelo de producción, se ha dispersado en una multiplicidad de subtemas que no se sabe hacia dónde apuntan. Sus principales teóricos prácticamente han abandonado el concepto y se han dedicado a otros temas, planteando en esta dispersión que el concepto no es aplicable a los servicios.

No obstante, a otros investigadores les sigue interesando el concepto de modelo de producción; en nuestro caso con importantes modificaciones, como hemos explicado.[2]

Como mencionamos, el tema de trabajo emocional, estético, cognitivo, ético, se desarrolló a partir de la década de 1980 y las polémicas y propuestas han sido muy ricas. Sin embargo, hasta hace muy poco tiempo estas reflexiones no se habían conjugado con las de modelos de producción y se han originado nuevos conceptos de producción, como los de waltonismo (WalMart), macdonalismo, disneynalismo, siliconismo, nikeficación, uberización, entre otros, que analizaremos en el siguiente apartado.

Modelos de producción en los servicios, un continente en construcción

Si bien, como hemos visto, la corriente en sociología del trabajo que va del trabajo emocional (Horschild, 1980) al estético, al cognitivo (aunque vinculado este con las teorías de la innovación), al inmaterial (diferente del sentido que le daba Marx), al de cuidado, al subjetivo se ha desarrollado en forma muy rica conceptualmente, poco se le ha relacionado con la otra teorización acerca de modelos de producción que tiene su centro en la industria. Esta última, por limitaciones teóricas y metodológicas, no ha logrado avanzar más

[2] Una consulta bibliográfica con las palabras clave "modelos de producción" a partir del año 2000, realizada en el 2016 arrojó 2.500.000 referencias bibliográficas. En tanto que con el tema de innovación hubo solo 1.300.000. Adicionalmente el tema de trabajo significó 11.000.000 de referencias.

allá del libro emblemático de Freyssenet y Boyer sobre modelos productivos (2000). La primera corriente de lo que llamamos trabajo no clásico, en cambio, se sigue desarrollando y sofisticando con centro en los servicios. Sin embargo, había quedado reducida al análisis del momento de la interacción entre cliente-consumidor con el empleado, sin una definición más clara del contexto de la empresa, ni mucho menos de niveles extraempresa.

A partir de este interés renovado en los servicios aparecieron análisis que, si bien incorporaban algunos aspectos de la corriente de trabajo no clásico, han tratado sobre todo las estrategias de negocios de las empresas de servicios, sus políticas laborales y la relación con los clientes. Así, se habla desde hace algunos años de trabajo en el *front desk*, de *customers contact*, de *back office,* y han aparecido conceptos que buscan ser de vigencia más amplia que en aquellas compañías que han servido para nombrarlos: macdonalización (Ritzer, 1993 y 1996; Watson, 1997; Byrman, 2003; Glassdoor, 2013; Gould, 2010; Jargon, 2010), waltonismo (WalMart) (Lichtenstein, 2006; Fishman, 2006; Bair y Bernstein, 2006), disneynalismo (Byrman, 1999), siliconismo (Kenney, 2000), nikeficación (Geisinger, 2012), uberización, etc. No todos estos conceptos conectan con el más antiguo de modelo de producción, ni tan siquiera ponen el acento en la relación entre empleado y cliente, de tal forma que no se había acuñado un intento de síntesis desde el punto de vista de modelos de producción, o como nosotros le llamamos, *configuraciones productivas y de servicios*. Finalmente, el engarce entre estas dos perspectivas se ha producido hace muy pocos años y el libro de Janoski y Lepadatu (2014) es probablemente el primero que trata de dar una visión global del entrecruzamiento entre trabajo no clásico y modelos de producción en los servicios. Antes de analizar dicho libro haremos una síntesis de lo que se ha dicho con respecto a estas formas productivas en los servicios.

1) Macdonalización: se trata de una producción material (la hamburguesa) que en general se consume en el mismo espacio del restaurante donde se produce. Asimismo, se produce solo lo que es

demandado por el cliente, no hay almacenamiento de productos. La estrategia de negocios consiste principalmente en la producción de alimentos en una gama muy restringida, de bajo costo, con poco margen por unidad, aunque la producción del mismo producto en forma masiva proporciona altos márgenes globales de ganancia. El trabajo directo de los empleados es fundamentalmente el procesamiento de la hamburguesa, aunque siempre hay un punto de orden y de entrega del producto al cliente. El proceso productivo es semejante al taylorizado, con operaciones simples, repetitivas, estandarizadas, con tiempo medido, con trabajadores poco calificados, mal pagados e inseguros en su puesto de trabajo, con alta rotación del personal que es joven (Ritzer, 1993). Es decir, la producción propiamente dicha no está automatizada y la informatización no pasa de la comunicación entre la caja registradora de los pedidos y una pantalla que permite al operario atender la producción demandada. En otras palabras, la interacción no es entre el trabajador en la cadena de producción de la hamburguesa y el cliente; se da con la cajera que captura la demanda, cobra y entrega el producto.

Realmente la novedad está en el trabajo del cliente, quien selecciona el producto de un menú muy restringido, ordena a la cajera, espera la salida del producto, lo recoge, lo consume normalmente en las mesas del restaurante y deposita los desperdicios en contenedores. No hay meseros que atiendan al cliente. La fase del consumo en el mismo espacio de la producción es lo que da el carácter no clásico a esta circulación y consumo. El contacto cara a cara con el empleado existe, pero reducido a la cajera. Este contacto es muy superficial y se trata, aunque haya variaciones en la práctica, de que el cliente haga su pedido con frases estereotipadas, que así le conteste el cajero, todo esto para no perder tiempo.

Tecnológicamente se utilizan máquinas herramientas no automatizadas y la única innovación es la conexión informática de la caja registradora con una pantalla que fija las tareas a los operarios; a veces también anuncia a los clientes que deben pasar por su pedido. La organización del trabajo es por segmentación de tareas taylo-

rizadas, como ya vimos. Aunque parecen comprimidas las etapas de producción, circulación y consumo, en realidad están diferenciadas en el tiempo. No obstante, el tiempo de cada una de estas es muy corto y se dan casi en el mismo espacio. El operario está muy controlado, en parte por la orden del cliente, seguido por el flujo en el proceso productivo para que la hamburguesa tenga el conocimiento adecuado, añadido a la presencia de supervisores.

Las relaciones laborales en sentido ampliado, que incluyen al cliente, implican por un lado una estructura de mando muy jerárquica, con un escalafón muy chato (pocos incentivos de ascenso), el empleo de jóvenes poco calificados, mal pagados, con jornadas variables, sin identidad con la empresa, a tiempo parcial, con mucha movilidad externa. A la vez se pide a los empleados dar la apariencia de jovialidad, de no trabaja sino divertirse (la fábrica de sonrisas). La estética en el vestir, en los ademanes, en el espacio (limpio, colores pastel), son importantes para dar la apariencia de eficiencia en la producción, calculabilidad de tiempo y del producto que se pide, predecibilidad en lo que se va a recibir y en cuanto tiempo que se consume un producto sano y limpio, en un proceso corto en el tiempo y relativamente barato. Muy acorde con la vida acelerada de los otros trabajos.

2) Waltonización (Walmart). Aunque vende productos materiales no es una productora, sino una comercializadora de productos al *retail*. Productos de bajo costo, con márgenes bajos, pero con grandes ganancias por el volumen de ventas. Implica una relación muy dependiente de los productores de las mercancías que se venden (tipo de producto, calidad, precio, justo a tiempo en la entrega de suministros), con uso del *offshoring*. Walmart es una compañía que busca influir en las políticas del gobierno, especialmente las laborales, para relajar los estándares laborales.

Tecnológicamente hay una segmentación. La parte de logística para lograr el justo a tiempo de los proveedores utiliza programas de computadora e informática para las comunicaciones. En este segmento laboran pocos trabajadores de calificaciones altas de tipo

ingenieril, aunque de bajos salarios relativos a su calificación. Por otro lado, en las tiendas, los trabajos de almacenamiento temporal, de reposición y de cobro por cajeros son muy poco calificados. Los trabajadores considerados un poco más calificados serían los que trabajan en panadería, salchichonería o carnicería. Todos estos no operan con automatización y son, sobre todo, trabajadores manuales. Su trabajo es simple, manual, estandarizado, rutinizado. Con respecto de la cadena de suministros, opera un efecto de arrastre, que va de los estantes en donde adquiere productos el consumidor al operario que llena los huecos dejados por la demanda, al encargado del pequeño *stock* en la tienda y de este, informáticamente, al centro regional de acopio y posteriormente a los proveedores.La empresa pone mucha atención sobre el cliente, especialmente en sus hábitos de consumo a través de encuestas. Normalmente la interacción del trabajador con el cliente se reduce a los trabajadores especializados mencionados de panadería, salchichonería o carnicería, y en el momento del pago al cajero. Sin embargo, la empresa presiona a los trabajadores para que sean amables y serviciales con el cliente, de tal forma que los encargados de reponer productos en los estantes deben guiar a los clientes sobre dónde se encuentran los productos o si se agotaron, si es que son requeridos. Además, la empresa trata de infundir la ideología en el trabajador de que no es empleado sino socio, que forma parte de una comunidad de ética cristiana, y en el caso de las tiendas en los Estados Unidos, con patriotismo. El trabajo del cliente es indispensable para adquirir los productos: este debe tomar su carrito, recorrer la tienda, escoger los productos y pagar en la caja colocando estos productos en una banda transportadora enfrente de la caja, y luego transportar lo comprado fuera de la tienda por su cuenta. Aunque el contacto de los trabajadores con el cliente es escaso e irregular, la empresa vigila a los primeros con supervisores, cámaras, a través del cliente sospechoso o del propio cliente que puede quejarse de ellos. Los salarios de los empleados de este segmento son bajos, su calificación también, así como la seguridad en el empleo -en los Estados Unidos la rotación externa del personal es del

50% anual-. No obstante, se pide al trabajador disponibilidad total a cualquier hora, según la demanda de los clientes. Para completar el panorama de las relaciones laborales, la política de la corporación es muy antisindical: en unos países que no haya sindicato, en otros como México, "contratar" con sindicatos de protección patronal.

3) Disneylización. En este caso, sí se trata de una producción eminentemente simbólica, aunque se combina la producción de espectáculo con la venta de mercancías materiales, servicios de hotelería y restaurantes, también de fuerte densidad simbólica (Byrman, 1999). El principal producto es la generación de imaginarios de escape de la fea realidad de la gente común, sobre todo del trabajo. El proceso de producción de imaginarios consiste en un recorrido entre *lands* de fantasía, romance, con estereotipos sexuales, con reinvención de la historia y del folclor (Debord, 1990, 1994). El recorrido que hace el usuario es flexible solo en el sentido de que puede optar por diferentes secuencias, pero no por el contenido de cada *land*, ni lo que le sucede en la misma. El personal encargado de cada *land* hace intervenciones estereotipadas, rutinarias, con un trabajo emocional y estético que implica modulaciones de la voz, usos del cuerpo, *performance*, con relación distante y superficial con el cliente. El trabajo está segmentado por *lands* y la tecnología es normalmente elemental (Wasko, 1996). No se trata de procesos automatizados o informatizados, salvo en efectos especiales. A través del empleado en las *lands*, la escenografía, la música, la empresa trata de controlar las emociones del usuario. Como en otros modelos reseñados, se trata de que el trabajador dé la impresión de alegría y alejamiento del mundo real. Este tipo de trabajador es joven, de baja seguridad en el empleo, alta rotación externa, bajo salario, muy supervisado. El recorrido requiere del trabajo del cliente, que decide entre varias opciones de *lands*, pero que también intervenga en cada *land* con su entusiasmo a las invocaciones del empleado. Las gerencias de estas entidades de producción de evasiones son muy antisindicales (Andrews, 2006).

4) Siliconización. Se trata de establecimientos de creación de conocimiento para manufactura estándar, o bien, de apoyo a sistemas

informáticos y de manufactura 4.2. Los productos son simbólico-cognitivos (Apte y Mason, 1995; Curtin y Sanson, 2016), no hay talleres de fabricación, sino trabajo con computadoras e informática. Se producen conocimientos para ser aplicados en manufacturas de bajo costo (Gill, 2002) -muchas de estas en el tercer mundo-, aunque también comprende servicios de ingeniería (CAD, modelación, pruebas); investigación y desarrollo; servicios analíticos (datos, mercadotecnia, finanzas); softwares; diseño de productos (prototipos, sistemas) (Bresnahan, Gambardella y Saxenian, 2001). Internacionalmente hay de dos niveles: los asentados en el tercer mundo no hacen diseños sofisticados, la mano de obra ingenieril es menos especializada y los salarios son más bajos que los de los países desarrollados (Manning, 2013). No obstante, se trata de trabajos en oficinas, con calificaciones altas, altos salarios (Clifton, 2008) respecto de los nacionales, aunque hay muchas presiones e inestabilidad en el trabajo, alta flexibilidad, altas jornadas (Aoki & Takizawa, 2002), y a la vez con distracciones dentro de las oficinas. Los trabajadores están organizados en *teams* flexibles multidisciplinarios, su trabajo es sobre todo informatizado.

5) Uberización. Se trata de la combinación de plataformas informáticas, que permiten conectar al usuario que necesita transporte terrestre y el chofer de un taxi. En este trabajo, segmentado entre la logística relacionada con la plataforma informática perteneciente a la compañía Uber y el trabajo de transportar con automóviles que no son de la compañía sino de los choferes o de otros propietarios que los rentan a los choferes (Bertrand, Chalon y Yin, 2016), en la estrategia de negocios es central la separación entre propiedad de la plataforma y el trabajo en el taxi de tal forma que los taxistas no aparezcan como asalariados de la compañía Uber, sino rentistas de la plataforma. Sin embargo, es clara la situación de subordinación del chofer a la compañía, que es la que fija las tarifas, el porcentaje de cada viaje que le toca al taxista, las condiciones para ser admitido como chofer o ser desconectado de la plataforma, las rutas a seguir en un viaje, la obligación de atender el llamado del cliente, el control

sobre el tiempo del viaje, las condiciones de limpieza del automóvil, así como su tipo y modelo. El control de Uber sobre el chofer es permanente y en él interviene el cliente. Pero el pasajero también es evaluado por el chofer.[3] Se trata de un trabajo de transporte informatizado en la relación entre el cliente y el taxista, pero también en el control de ambos por la empresa. El transporte, aunque adquiere caracteres simbólicos, es físico espacial, implica un trabajo, un valor de transportar, añadido al uso de la plataforma. La relación entre chofer y cliente es variable, desde nula comunicación fuera de la plataforma, hasta una interacción rica de significados. Pero en todo caso una intensa interacción no es una necesidad para la prestación del servicio, y la calificación del taxista es la misma que la de otros trabajadores que usan automóviles, con el añadido del uso de la informática, aunque esta es en forma muy elemental.

6). Nikeificación. En esta configuración de producción material (por ejemplo, de ropa) y comercialización, grandes compañías no manufacturan, sino que controlan a los productores (otras compañías subordinadas a la gran comercializadora) en cuanto al tipo de producto, su calidad, tiempo de entrega, cantidad, tecnología, organización, fuerza de trabajo. En esta fase de la producción manufacturera de la nikeificación se practica mucho el *offshoring* a países de mano de obra barata, con malas condiciones de trabajo o debilidad de los sindicatos y complicidad de las autoridades gubernamentales (Blinder, 2006). La producción no usa tecnología de punta, y aunque existan algunas nuevas formas de organización, no se trasciende el taylorismo-fordismo. Se trata de una forma de articulación entre producción de manufacturas y ventas, intermediada por la gran comercializadora, aunque jalada por la demanda al *retail* por el cliente en la tienda respectiva. Es decir, la intervención del cliente no es directamente en la producción, tampoco en la intermediación en gran

[3] Esta situación de oscuridad en la relación laboral de los choferes con respecto de Uber, a pesar de su subordinación tan acentuada, permite a Uber reducir costos y responsabilidades. En algunos países va ganando terreno el considerar a los choferes como empleados de la compañía.

volumen de compra, sino en la venta final minorista. En este último nivel se puede aplicar lo correspondiente a la venta al menudeo en cuanto al trabajo del cliente, la interacción con el empleado en el punto de venta.

Algunos añaden como nuevos modelos productivos la manufactura 4.0, la manufactura aditiva, la 3-D (manufactura en tres dimensiones) (Lipson y Kurman, 2013). Sin embargo, las últimas rebasan nuestro propósito de analizar posibles modelos de producción en los servicios y no en la manufactura, especialmente cuando en los servicios hay interacción entre el cliente y el empleado, sea cara a cara o por intermedio de telecomunicación o informática, o bien la producción es eminentemente de signos, o es importante el trabajo del cliente.

El intento de generalizar experiencias como las anotadas anteriormente como posibles modelos productivos o distributivos en servicios es muy reciente. Corresponde a Janoski un primer intento. Parte de una consideración que pensamos acertada: en los modelos de producción establecidos cuando la reestructuración actual del capitalismo se iniciaba en los años 1980, luego de la gran crisis de los años setenta, habría que distinguir entre toyotismo (Morgan y Liker, 2006; Ohno, 1988) y *lean production* (Berggren, 1992, 1993; Conney, 2002). El primero nació en Japón luego de la segunda guerra mundial, y se extendió a otros países; pretendió ser una superación del taylorismo-fordismo, en cuanto a la separación tajante entre concepción y ejecución, la realización de tareas muy segmentadas por el trabajador, rutinarias, estandarizadas, con el uso de máquinas especializadas no flexibles, con actitudes instrumentalistas de los trabajadores con respecto de su trabajo, de la productividad y la calidad y de la empresa. Frente a esto se planteó al toyotismo inicialmente como reintegración de tareas, trabajo en equipo, participación de los trabajadores en decisiones de la producción y una identidad con la empresa y el trabajo (Vallas, 1999).

En cambio el *lean production* fue la traducción norteamericana de la experiencia japonesa, en esos años exitosa, a partir de una gran

investigación del MIT en la industria automotriz. Pero el toyotismo a la japonesa no solo implicaba los elementos señalados, sino otros propios de su contexto nacional, igualmente importantes: primero, que Japón quedó destruido con la segunda guerra mundial, que la reconstrucción de su industria implicó grandes sacrificios aceptados por la población. En particular los trabajadores japoneses estuvieron dispuestos a tener largas jornadas, no descansar en fin de semana o no tener vacaciones, así como a trabajar intensamente durante largas jornadas de trabajo. En segundo lugar, la ocupación de Japón por los Estados Unidos ayudó a erradicar a los sindicatos comunistas que encabezaban las protestas en contra de las malas condiciones de trabajo y su sustitución por "sindicatos de la casa", es decir, sindicatos que hacían funciones del departamento de personal, y que ponían por delante el éxito de la empresa. Tercero, las limitaciones de la seguridad social proveniente del Estado para los trabajadores y su sustitución por instituciones particulares por cada compañía, que daba ciertos privilegios a los trabajadores de grandes corporaciones con respecto de los de los negocios pequeños y medianos. Cuarta, la conformación de un mercado dual de trabajo, con obreros de grandes corporaciones con empleo de por vida y ascenso por edad, a diferencia de los trabajadores subcontratados o empleados estacionales que tenían más desventajosas condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. Estos aspectos externos a la doctrina toyotista contribuyeron en los años 1980 y 1990 al éxito productivo de Japón, pero evidentemente no podían ser exportados a otros países. En esta medida, el *lean production*, tiene muchos aspectos formales acerca del lugar de trabajo semejantes al toyotismo, pero no puso especial énfasis en la cultura laboral, en particular en la identidad y la lealtad con la empresa y se convirtió en un conjunto de técnicas de manejo de recursos humanos. De tal forma, dice Janoski, el toyotismo a la japonesa tuvo poca difusión en el mundo; el difundido fue el *lean production* y hasta la fecha (no desperdicios, mejora continua, calidad total). Un *lean production* que no siempre incluye *teamwork*,

que es un *working by stress*, que puede ser un trabajo muy repetitivo, con obligación de trabajo extra (Pruijt, 2003).

Dosi y Galombos (1992), por su parte, critican el *lean production* y lo llaman neotaylorismo -aunque a veces sea informatizado-, con bajas calificaciones, sin empoderamiento, con intensificación del trabajo, con calificaciones modestas, estresante y que permite bajar costos, aunque incrementa productividad y calidad, a pesar de que incluya las 5S, el JIT y el *kaisen*, vistos todos como técnicas de recursos humanos.

Cuando Janoski analiza los modelos de producción en los servicios, sin más, considera que predomina el *lean production*,[4] con tres modalidades: macdonalización, nikeificación y waltonismo. Resulta muy aventurado calificar de *lean production* a los modelos como los que hemos reseñado más arriba. No solo porque el *lean production* fue teorizado para la industria, en particular para la automotriz, sino porque dicha industria no incluye un elemento central en muchos servicios, la intervención del cliente en el mismo proceso de trabajo, de tal forma que el servicio no se genera si el cliente no interviene. No es solo el trabajo del cliente, sino que la interacción en el proceso de trabajo entre empleado y cliente no está sujeta a la coerción entre capital y trabajo, puesto que el cliente no es un empleado del capital. En esta medida, la relación mencionada tiene que implicar cierto consenso entre los dos, consenso que puede ser roto en cualquier momento y hacer fracasar la prestación del servicio. Es decir, atribuir sin más este proceso a un *lean production* es dejar fuera toda la reflexión sobre trabajo no clásico, lo cual vuelve muy lineal el análisis del proceso de trabajo en los servicios. Este esquematismo de Janoski se constata cuando pretende analizar todos los modelos de

[4] Resulta extravagante que defina *lean production* por medio de seis variables: empleo de larga duración, tareas estandarizadas, justo a tiempo, red de proveedores leales, *teams* encargados de calidad con consenso, y segmentación del mercado interno de trabajo entre los trabajadores permanentes y los temporales. De la misma forma y con igual arbitrariedad define, a través de la combinación de las cinco variables o modelos de producción actuales: posfordista, macdonaldismo, siliconismo, finanzas, toyotismo, nikeificación, waltonismo y manufactura aditiva.

producción a través de cinco variables cuyas combinatorias originarían esos modelos: flexibilidad, justo a tiempo, *teams*, ocupación de larga duración, *outsourcing*. Es cierto que se incluye cultura laboral, pero ya estaba presente en el toyotismo y se refería al trabajo y a la empresa, sin mención particular del cliente. Esta forma de analizar es cuestionable, porque la realidad resulta de combinatorias de variables, no hay una clara recuperación de la corriente del trabajo no clásico y de cómo se relaciona el empleado con el cliente. Para tener otras alternativas tendremos que volver a las críticas al concepto de modelo de producción y su énfasis estructuralista de excluir a los actores, con acento en el trabajo del cliente, de lo que implica la generación de símbolos y la propia interacción en el momento de la producción.

Alternativas configuracionales

Como hemos analizado anteriormente, la teorización sobre configuraciones productivas en los servicios es un territorio en construcción. Lo que sigue es un intento de avanzar en dicha construcción. Tendríamos que anotar, en primer lugar, la heterogeneidad de lo que formalmente se incluye en servicios y habría que afinar el ángulo de análisis que nos interesa, que es el de las relaciones sociales de producción y circulación, pero situadas en contextos tecnológicos, organizacionales, del perfil de la mano de obra, de relaciones laborales y de culturas, con sus respectivos sujetos en relaciones cara a cara o mediata. Todo esto dentro de la empresa o unidad económica, lo que implica también contextos externos tales como mercados de trabajo o construcciones sociales de la ocupación, mercados del producto o su circulación, culturas laborales y gerenciales regionales, nacionales o globales, estructuras macroeconómicas que presionan a estos establecimientos, políticas públicas que también lo hacen y sujetos de un nivel diferente de los que actúan en el establecimiento. No es la intención hacer una lista exhaustiva de factores y niveles,

que iría en contra de nuestro planteamiento de recuperar lo específico nacional, local, del establecimiento y no subsumirlo en modelos universalistas. Es decir, la enumeración incompleta anterior tendría un carácter heurístico a modificar en cada situación concreta y dependiendo del nivel de abstracción de cada investigación.

De cualquier manera, de acuerdo con el ángulo de análisis que interesa, que son los procesos de producción o circulación, podríamos establecer otra clasificación de los servicios.

Si implican interacción cara a cara o a través de la red de internet o las telecomunicaciones entre cliente y empleado, son los servicios que más cabalmente entrarían en lo que hemos llamado trabajo no clásico, es decir, aquellas producciones en parte simbólicas que implican construcción de significados entre el empleado y el cliente -aunque no quedarían excluidos los servicios en los que esta interacción solo se da en una parte del proceso de trabajo, como en el McDonald's- con el trabajo del cliente. Este sería el más típicamente trabajo no clásico.

Sin embargo, puede haber servicios que, aunque sean de creación de símbolos para clientes (cine, *software*), no implican en su producción la intervención del cliente. Estos también deberían incluirse en el trabajo no clásico, puesto que, aunque de manera diferida, el consumo cultural o práctico de dichos productos simbólicos impliquen profundamente al cliente, no en el momento de la producción sino en el del consumo. Además la producción de símbolos implica interacciones con fuertes cargas emocionales, estéticas, éticas o cognitivas, que no se dan en la producción material con la misma centralidad. En los casos en los que la parte material de la producción se da en términos convencionales, sin interacción con el cliente, es preferible dejar estos procesos fuera del trabajo no clásico, como en la nikeificación. No obstante, la venta al detalle sí sería no clásico y que ésta jala finalmente a la producción. Pero sus relaciones son tan distantes significativamente que difícilmente se podría justificar que el trabajo de los obreros en la parte fabril de estos encadenamientos se ve influenciada directamente por el cliente. Situación semejante

sucede con la manufactura 4.0 o bien las relaciones entre producción final de automóviles y concesionarias de ventas al público. Son dos fases en las que se influyen los trabajos clásicos (fábrica) con los no clásicos (concesionaria), a través de la red, pero el tratamiento de cada uno debería de ser diferenciado. No obstante, la configuración completa de producción y ventas implicaría articulaciones entre trabajo clásico y no clásico.

En síntesis, es conveniente reducir el análisis de las configuraciones productivas en los servicios no clásicos a aquellos que implican interacción directa entre empleado y cliente, sea porque lo que se produce centralmente son símbolos (teatro en vivo) o el producto principal consumido es material (hamburguesa) pero en un contexto inmediato de interacciones entre empleados y clientes. Por otro lado, tenemos la producción eminentemente de símbolos sin interacción entre empleado y cliente (película para el cine).

Una aclaración adicional: además de analizar las configuraciones de producción por niveles que van del establecimiento hasta la macroeconomía, es importante visualizar la configuración productiva y circulatoria de los servicios mencionados no como modelo teórico homogéneo, sin contradicciones, funcionalmente integrado, sino como configuración.

Lo anterior implica tres cuestiones: primera, que las relaciones entre sus elementos (estrategia de negocios, nivel tecnológico, organización del trabajo, perfil de la mano de obra, relaciones laborales, culturas laborales, por fijar ideas) no se percibirían como perfectamente integradas, sino con contradicciones, disfuncionalidades, discontinuidades. Esto no significa la fragmentación posmoderna, sino la posibilidad de que haya "grados de solidez" en los vínculos, desde los más "duros", causales, funcionales, deductivos, hasta los más blandos (por metáforas, metonimias, principio etcétera, reglas prácticas, hipergeneralizaciones, etc.).

En segundo lugar, las configuraciones no producen ninguna transformación ni actividad por sí mismas; son los sujetos, por lo pronto del establecimiento, los únicos que actúan e interactúan. Es-

tas acciones pueden llevar a cooperaciones o a conflictos, pueden ser autoritarias verticales o más igualitarias, dependiendo de la unidad económica.

En tercer lugar, estos actores establecen sus relaciones delimitados por configuraciones que los presionan a tener ciertos comportamientos, pero estas relaciones no son resultado solamente de estas presiones "estructurales-configuracionales", sino que pasan por la subjetividad de los sujetos, lo que permite dar significado y solo a través de este proceso convertirse en acciones. Es cierto que los comportamientos en las unidades económicas pueden rutinizarse, lo que ha llevado a diversos autores a dar un rango de inconsciente a lo que impulsa a la acción (*habitus*). Sin embargo, aunque haya rutinización, sigue reglas con las que el sujeto puede o no estar de acuerdo y también esas reglas no son sino estilizaciones que deberían seguir comportamientos típicos, estilizaciones que no pueden abarcar todas las situaciones a las que los actores en el trabajo o fuera del mismo se enfrentan. En esta medida la acción rutinizada requiere de un monitoreo permanente del actor frente a discordancias entre la regla y la práctica conveniente. Es decir, la intervención de lo reflexivo en forma eminente o de vigilancia es insalvable. Esta reflexibilidad del sujeto que trabaja en cualquier nivel de la organización implica también que las reglas que se diseñen en cualquier nivel son filtradas por los sujetos que operan de acuerdo con su subjetividad. Subjetividad que estamos entendiendo como proceso de construir significados concretos para la situación concreta y sobre cuya construcción influyen intereses y culturas, aunque la reflexividad no se reduce ni a una (hombre racional calculador, con información total y capacidad de cálculo de la relación costo y beneficio) ni a otra (racionalidad con respecto a valores, normativismo, neoinstitucionalista), sino que los actores, en su capacidad de agencia, implican la construcción concreta de significados, presionados por intereses y culturas pero no determinados totalmente por estos. Esta construcción supone poner en juego códigos emocionales, estéticos, éticos, cognitivos, junto a formas de razonamiento formal y cotidiano, para

construir configuraciones subjetivas que permiten dar sentido a la situación concreta. Sin embargo, no por llegar a cierto significado este se transforma en acción, porque las presiones configuracionales pueden limitarla o porque existe desigualdad en cuanto a relaciones de poder.

Dentro de las consideraciones anteriores, un avance heurístico en la teorización de configuraciones productivas y circulatorias de trabajos no clásicos tendría que tomar como eje central que tanto producción como circulación en este tipo de servicios implican o interacciones entre trabajador y cliente, con el consiguiente intercambio simbólico y el trabajo del cliente, o la generación de productos simbólicos con sus especificidades con respecto de la producción material.

La situación más típica sería la primera, en la que la cooperación del cliente es importante para que se genere o venda el producto. La incertidumbre en esta relación, que puede llevar al fracaso de la generación del producto o su venta, estriba primero en que el cliente no es empleado del establecimiento y que, por lo tanto, debe ser bien tratado, seducido por el empleado. Para esto debe haber una concordancia compleja entre los dos en términos de intereses y enganches emocionales, estéticos, etc. Pero este enganche subjetivo puede no darse y romperse la comunicación o interrumpir la producción del servicio o la venta. Frente a esta incertidumbre, el establecimiento puede seguir dos vías. Una, la inducción u orden de amabilidad en el empleado, que puede ser sincera o no. En el segundo caso puede haber una disonancia subjetiva entre lo que le pide el negocio al empleado y la relación que establece con el cliente que genere tensión y hasta rupturas. El otro camino es organizar de tal manera la producción o la venta que el contacto y la interacción entre el empleado y el cliente sean mínimos y superficiales, intentando disciplinar al propio cliente según las reglas que establece el negocio sobre cómo gestionar su servicio. Este disciplinamiento se da mediante actividades que el cliente tiene que realizar y frases cortas para evitar la comunicación más profunda en los momentos de contacto con los emplea-

dos; son los casos de Walmart o de McDonald's. Es decir, esta taylorización del cliente, resultado de un diseño organizacional consciente, es más fácil de establecer en el caso de la producción estandarizada, de poca variedad, de consumo masivo al detalle. Este taylorismo del cliente, complementado con taylorismo del empleado, puede favorecerse con las nuevas tecnologías informatizadas: cajeros en los bancos y sus clientes, operaciones de transferencia electrónica bancarias desde el hogar, compras de boletos en la línea. Conformando una surte de informataylorismo, que opera para la capa más baja de empleados y para el cliente. Es decir, el uso de nuevas tecnologías no está opuesto a esta rutinización y, sobre todo, requiere mayores esfuerzos (trabajo) del cliente. Es cierto que, de cualquier manera, permanecen servicios más cercanos a la producción artesanal y con trato personalizado, pero es posible que los grandes negocios transcurran por la segunda vía.

En cuanto a la organización del trabajo, hay que tomar en cuenta que en estos servicios los trabajadores podrían disminuir pero no desaparecer, conformando un mercado dual de trabajo como parte del diseño organizacional de la empresa. Por un lado, los trabajadores de logística e informática, que no tienen contacto con el público y que son importantes para asegurar que el sistema informáticos que usa el cliente funcione (telecomunicaciones) o bien que se cumpla con la proveeduría justo a tiempo (Walmart). El número de estos trabajadores es reducido, con calificaciones técnicas y no tanto interaccionales. Su calificación es alta y sus salarios también, en comparación con el segundo segmento de trabajadores, los que están en el *frontdesk* (Fuller y Smith, 1991) o cercanos al mismo (rostizadores de pollos en Kentucky). Hay una parte que no tiene contacto con el público, aunque está presionado por él. Estos no tienen que tener capacidades interaccionales relevantes. En procesos en los que es posible dividir la fase de producción de la de circulación-consumo, es probable que estos sean los más abundantes. Por otro lado, están los empleados que tienen contacto directo o a través de la red con el público. Hay situaciones en los que la interacción es intensa, al

grado de que dicha interacción ya es parte del producto, pero en otros la interacción es estereotipada (disneyficación) y superficial. En el primer caso, una parte importante de las calificaciones de los trabajadores debe ser la capacidad de interaccionar proactivamente; en el segundo, está presente este elemento de calificación pero es menos central, y esta es la capa de trabajadores de servicios de baja calificación, bajo salario, baja seguridad en el empleo, alta rotación de personal. La estrategia de las gerencias en términos de culturas laborales se puede extender de los trabajadores contratados por la empresa a la búsqueda de lealtad e identidad de los clientes con ella. Las investigaciones empíricas muestran dudas de que, en el caso de los trabajadores de bajo nivel, la empresa logre efectivamente este cambio cultural y que sus programas de inducción tengan resultados simulados por los empleados. En el caso de los clientes se usan combinaciones de ideología, descuentos y premios.

En este tipo de servicios los clientes son centrales, de tal forma que son comunes los estudios acerca de la opinión de los usuarios sobre el trato recibido y la eficiencia, así como sobre sus preferencias en mercancías. Este proceso de tomar en cuenta al cliente no es tan simple como que el cliente jala a la demanda, porque si bien es el juez final, se trata de incidir en su subjetividad induciendo consumos y no simplemente consultándolo acerca de sus preferencias. Es decir, el consumo es construido estratégicamente por la empresa, pero en configuraciones de consumo preexistentes o que vienen de otros ámbitos de los mundos de la vida.

En los trabajos no clásicos sin interacción directa con el cliente pero de producción de símbolos, hay también intentos de estandarizar la producción, como en el diseño de software con las llamadas ingenierías del software, sin conseguirlo las empresas cabalmente. Aquí la calidad del producto y el tiempo para producirlo dependen mucho de las capacidades particulares de los diseñadores. Así mismo, excepto en el diseño de software a la medida, entre las capacidades valoradas de los diseñadores no es importante la de interacción con los clientes.

En síntesis, la novedad de análisis que tiene el enfoque de configuraciones productivas y circulatorias es el tomar en cuenta al cliente, con grados diversos de intervención en la producción del servicio o de la venta, en cara a cara con una parte del personal de la empresa o a través de la red. También las capacidades interaccionales de los empleados pueden ser una variable, desde que el servicio no se genera sin dicha interacción hasta que el producto es principalmente material y la interacción se da en la venta-consumo. Por esto es improcedente tratar de reducir los modelos de producción en los servicios al *lean production*, como en Janoski. También es inconveniente ajustar los modelos de producción en estos servicios a un modelo o a un número finito de modelos. Es preferible la estrategia heurística y configuracional que planteamos, de construcción de conocimiento abierta a las diversas realidades, que puede ser usada tanto para el trabajo asalariado y del cliente, como cuando el del cliente no es importante -cuando la producción fundamental es de símbolos-, como de productos materiales -cuando la interacción llega a ser parte del producto, cuando los clientes no intervienen directamente en el proceso de trabajo-, pero también en empresas capitalistas, así como en pequeños negocios, incluyendo los de autoempleados, formales o informales.

Bibliografía

Andrews, David (2006). Disneyization, Debord, and the Integrated NBA Spectacle. *Social semiotics 16* (1), pp. 89-102. https://doi.org/10.1080/10350330500487885

Aoki, Masahiko y Takizawa, Hirokazu (2002). Incentives and option value: The Silicon Valley Model. *Journal of Comparative Economics 30* (4), pp. 759-786. http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0147-5967(02)91804-4

Apte, Uday y Mason, Richard (1995). Global disaggregation of information-intensive services. *Management Science 41* (7), pp. 1117-1265. https://doi.org/10.1287/mnsc.41.7.1250

Arrighi, Giovanni y Silver, Beverly (1999). *Chaos and Governance in the Modern World System*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Bair, Jennifer y Bernstein, Sam (2006). Labor and the Wal-Mart Effect. En Brunn. Stanley (Ed.). *Wal-Mart World* (pp. 99-114). Nueva York: Routledge.

Berggren, Christian (1992). *Alternatives to Lean Production*. Nueva York: ILR/ Cornell University Press.

Berggren, Christian (1993). Lean Production. The End of History? *Work, Employment and Society. 7* (2), pp. 163-188. https://doi.org/10.1177/095001709372001

Bertrand, David; Chalon, René y Yin, Chusantao (2016). *Collaborative Systems eShared Economy (Uberization): Principles & Case Study*. International Conference e-Learning, e-Bus, EIS, and e-Gov. Press, pp. 134-140.

Blinder, Alan (2006). Offshoring: The Next Industrial Revolution? *Foreign Affairs, 85* (2), pp. 113-128.

Boyer, Robert y Durand, Jean Pierre (1993). *L'après-fordisme*. Paris: Styros.

Boyer, Robert y Freyssenet, Michel (2013). *Los modelos productivos*. Madrid: Fundamentos.

Boyer, Robert y Saillard, Yves (2001). *Regulation Theory: The State of the Art*. London: Routledge.

Bresnahan, Timothy; Gambardella, Alfonso y Saxenian, Annalee (2001). 'Old Economy' Inputs for 'New Economic' Outcomes: Cluster Formation in the New Silicon Valleys. *Industrial and Corporate Change 10* (4), pp. 835-860.

Byrman, Alan (1999). The Disneyization of Society. *Sociological Review* 47 (1), pp. 25-49.

Byrman, Alan (2003). McDonald's as a Disneyized Institution: Global Implications. *American Behavioral Scientist 47* (2), pp. 154-167.

Clifton, Nick (2008). The "Creative Class" in the UK: An initial analysis. *Geografiskaannaler*. 90 (1), pp. 63-82. https://doi.org/10.1111/j.1468-0467.2008.00276.x

Conney, Richard (2002). Is "Lean" a Universal Production System? *International Journal of Operations and Production Management, 22* (10), pp. 1130-1147.

Curtin, Michael y Sanson, Kevin (2016). *Precarious Creativity. Global Media, Local Labor*. University of California Press.

De la Garza, Enrique (2010a). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Barcelona: Anthropos.

De la Garza, Enrique (2010b). *Tratado de metodología de las ciencias sociales*. México, D.F.: FCE.

De la Garza, Enrique (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. México, D.F.: Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique (2018). *El configuracionismo como metodología de la ciencia*. Ciudad de México: GEDISA.

De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (Eds.) (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*. Ciudad de México: GEDISA.

De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César. (Comps.) (2010). *Trabajo y modelos de producción en América Latina*. Buenos Aires: CEIL-UAM-CLACSO.

Debord, Guy (1990). *Comments on the society of the spectacle*. Translated by M. Imrie. London: Verso.

Debord, Guy (1994). *The society of the spectacle*. Translated by D. Nicholson-Smith. New York: Zone Books.

Dosi, Giovani y Galambos, Louis (Eds.) (1992). *The Third Industrial Revolution in Global Business*. London: Cambridge University Press.

Fishman, Charles (2006). *The Wal-Mart Effect: How the World's Most Powerful Company Really Works and How It's Transforming the American Economy*. Harmondsworth: Penguin Press.

Frege, Carola; Kelly, Juan y McGovern Patricio (2011). Richard Hyman: Marxism, Trade Unionism and Comparative Employment Relations. *British Journal of Industrial Relations, 49* (2), pp. 209-230.

Freyssenet, Michel y Boyer, Robert (2000). Los m*odelos productivos*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad, CEIL PIETTE, IADE, Lumen-Hvmanitas.

Fuller, Linda y Smith Vicki (1991). Consumers' Reports: Management by Customers in a Changing Economy. *Work, Employment and Society* 5(1), pp. 1-16. https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017091005001002

Geisinger, S. (2012). *The Development of Nike Corporation.* [Senior Thesis]. Sociology Department, University of Kentucky.

Gill, Rosalinda (2002). Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-based New Media work in Europe. *Information, Communication and Society*, *5*(1), pp. 70-89.

Glassdoor (2013). Salaries, McDonalds. Salaries, Walmart. http://www.glassdoor.com/Salaries/index.htm

Gould, Anthony (2010). Working at McDonald's: Some Redeeming Features of McJobs, Work. *Employment and Society, 24* (4), pp. 780-802.

Hernández, Marcela (2017). Crítica del neoinstitucionalismo y alternativas teóricas para el análisis de las multinacionales. En De la Garza, Enrique. *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina* (pp. 89-136). Ciudad de México: GEDISA.

Horschild, Arlie (1980). *The Managed Heart*. Berkeley: University of California Press.

Janoski, Thomas y Lepadatu, Darina (2014). *Dominant Divisions of Labor: Models of Production That Have Transformed the World of Work*. London: Palgrave MacMillan.

Jargon, Julie (10 de abril de 2010). McDonald's Tackles Repair of "Broken" Service. *Wall Street Journal*. https://www.wsj.com/articles/SB10001424127887324010704578414901710175648

Kanigel, Robert (1997). *The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency*. New York: Viking.

Kenney, Martin (2000). *Understanding Silicon Valley*. Stanford: Stanford Business Books.

Korczynski, Marek (2002). *Human Resource Management in Service Work*. Basingstoke: Palgrave/Macmillan.

Lazzarato, Maurizio y Negri, Antonio (2001). *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Río de Janeiro: DPA Editora.

Lichtenstein, Nelson (2006). *Wal-Mart: The Face of Twenty-First-Century Capitalism*. New York: New Press.

Liker, Jeffrey (2004). *The Toyota Way*. NY: McGraw Hill.

Liker, Jeffrey y Ogden, Timothy (2011). *Toyota Under Fire: Lessons for Turning Crisis into Opportunity*. New York: McGraw Hill.

Lipson, Hod y Kurman, Melba (2013). *Fabricated: The New World of 3D Printing*. Indianapolis: Wiley.

Manning, Stephan (2013). New Silicon Valleys of a new species? Commoditization of knowledge work and the rise of knowledge services clusters. *Research Policy 42*(2), pp. 379-390.

Martínez, David (2001). Evolución del concepto de trabajo emocional. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 17* (2), pp. 131-153.

Marx, Karl (1972). *Historia crítica de las teorías sobre la plusvalía*. Buenos Aires: Brumario.

Marx, Karl (1974a). *El Capital*. México. D.F.: FCE.

Marx, Karl (1974b). *Capítulo Sexto (inédito).* México, D.F.: Siglo XXI.

Marx, Karl (1974c). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse), "Fragment on Machines"*. México DF: Siglo XXI.

Morgan, James y Liker, Jeffrey (2006). *The Toyota Product Development System: Integrating People, Process and Technology*. New York: Productivity Press.

Ohno, Taiichi (1988). *Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production*. New York: Productivity Press.

Pozo, Juan Ignacio (1994). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Madrid: Morate

Pruijt, Hans (2003). Teams Between Neo-Taylorism and Anti-Taylorism. *Economic and Industrial Democracy. 24* (1), pp. 77-101.

Ritzer, George (1993). *The McDonaldization of Society: An Investigation into the Changing Character of Contemporary Social Life*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.

Ritzer, George (1996). *The McDonaldization of Society, Revised*. Thousand Oaks: Sage Press.

Vallas, Steven (1999). Rethinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility. *Sociological Theory, 17* (1), pp. 68-101.

Wasko, Janet (1996). Understanding the Disney Universo. En Curran, James y Gurevitch, Michael. *Mass Media and Society* (pp. 348/368). London: Arnold.

Watson, James (1997). McDonald's in Hong Kong: Consumerism, Dietary Change, and the Rise of a Children's Culture. En Watson, James (Ed.). *Golden Arches East* (pp. 77-110). Stanford: Stanford University Press.

Witz, Anne; Warhurst, Chris y Nickson, Dennis (2003). The Labor of Aesthetics and the Aesthetics of Organizations. *Sage Journal, 10* (1), pp. 33-54

Reprimarización y extractivismo: transformaciones del trabajo en la era global

Juan Carlos Celis Ospina y Walter Omar Manky Bonilla

Introducción

Este capítulo se adentra en el análisis del mundo laboral asociado a la exportación de materias primas en el diverso escenario latinoamericano. Centrándonos en las últimas dos décadas, exploramos la manera en que sectores como la minería, la agricultura o el petróleo, históricamente pilares de la dinámica política y económica regional, han experimentado transformaciones fundamentales. Al hacerlo, proponemos repensar cómo el proceso de reprimarización ha redefinido derechos laborales y la capacidad de los movimientos laborales en los sistemas latinoamericanos. Nos conduce, entonces, una pregunta central: ¿cuál ha sido el impacto de la reprimarización en las realidades laborales y políticas de la región? Nuestro análisis profundiza la interconexión entre teorías del imperialismo y el desa-

rrollo y la realidad laboral, destacando cómo procesos como la reprimarización y el extractivismo, enraizados en la globalización, están reconfigurando los derechos laborales y la participación política de los trabajadores latinoamericanos.

En este proceso, identificamos un vacío en la literatura. Por un lado, los estudios clásicos y contemporáneos sobre América Latina y su integración en la economía global a menudo adoptan un enfoque estructuralista que, aunque valioso, tiende a marginar aspectos críticos, como los sistemas productivos, las formas de organización laboral y la cultura sindical. Teorías que van desde la dependencia hasta las críticas recientes del extractivismo se concentran primordialmente en el desarrollo en el nivel nacional o local, sin prestar suficiente atención a los actores laborales. Esto se ilustra, por ejemplo, en estudios sobre la minería, que aunque profundizan en los efectos medioambientales, a menudo descuidan la dimensión laboral.

Por otro lado, la literatura centrada en el trabajo tiende a examinar las dinámicas laborales de forma aislada, sin establecer vínculos claros con temas más amplios como la globalización o el desarrollo. Esto incluye además, la ausencia de miradas sobre el poder de negociación de los trabajadores en sectores exportadores y las conexiones entre estos y el conjunto más amplio de la fuerza laboral. En este sentido, nuestro capítulo aspira a servir como un punto de unión entre estos dos campos de estudio, iluminando cómo pueden apoyarse mutuamente para superar algunas de sus limitaciones. Con este objetivo, utilizamos trabajos clave que abordan esta intersección, incluyendo contribuciones clásicas y análisis más recientes centrados en diferentes espacios e industrias.

El capítulo se estructura en torno a tres ejes de análisis fundamentales: primero, examina la interacción entre el mundo laboral y la globalización, revisando teorías del imperialismo en la era neoliberal; segundo, se enfoca en el extractivismo, evaluando cómo las teorías latinoamericanas contemporáneas dialogan y desafían la tradición del dependencialismo, principalmente en diálogo con el valioso trabajo de Maristella Svampa; y tercero, se analiza la si-

tuación de los trabajadores en sectores primario-exportadores, discutiendo las variaciones en la organización del trabajo y las dinámicas laborales desde una perspectiva histórica. Analizamos cómo la transformación de los sectores primarios, marcada por cambios tecnológicos y organizativos, ha llevado a una disminución en la capacidad de movilización y negociación laboral, aunque destacamos también variaciones significativas entre países y sectores.

Para concluir, el capítulo propone una agenda de investigación y construcción teórica que interconecta lo micro, lo meso y lo macro, vinculando modelos de desarrollo y formas de dominación de la producción y el control del trabajo a escala global. Esta propuesta busca no solo identificar los problemas, sino también orientar hacia soluciones sostenibles, ofreciendo una comprensión más rica y contextualizada de los desafíos laborales en la era de la globalización y el extractivismo.

Trabajo y globalización a través de las teorías del imperialismo

Los debates sobre trabajo y globalización abordan desde teorías sobre el nuevo imperialismo hasta la configuración de un nuevo internacionalismo de trabajadores y trabajadoras. En este capítulo nos concentramos en las consecuencias del primer debate, para ubicar las conceptualizaciones sobre reprimarización y extractivismo, dejando los otros para la sección sobre relaciones de trabajo, aunque siempre teniendo presente la forma en que esos procesos macroestructurales se conectan con las búsquedas de reivindicación de derechos laborales.

Son seis décadas las que nos distancian de los orígenes de las teorías de la dependencia latinoamericana (Dos Santos, 2020; Roberts, 2023), en las cuales el debate sobre el lugar del análisis de producción (Dos Santos, 1996) ha estado presente, aunque no necesariamente ha sido relevante el relativo al déficit de su vinculación con los estudios

del proceso de trabajo. Efectivamente, algunas de las teorías de la dependencia más cercanas al cepalismo tienden a concentrarse en el ámbito de la circulación, mientras que las denominadas marxistas pretenden vincularla al desenvolvimiento del modo de producción capitalista o la formación socioeconómica latinoamericana, donde la producción aparece en términos de teoría del valor, de transferencias de plusvalía a las metrópolis y sobreexplotación (Roberts, 2023), sin definir modelos productivos.

En 2015, el sociólogo John Bellamy Foster postuló una útil clasificación de las teorías contemporáneas del imperialismo que podemos retomar, distinguiéndolas por su nivel de consideración sobre el proceso productivo como dimensión de análisis. Al respecto, hay que anotar que las características definidas por las teorías marxistas clásicas sobre el imperialismo se han modificado con el impulso que inicia en la década de 1970, frente a lo cual surgen una serie de teorías sustitutas: imperio posmoderno, superimperialismo, ultraimperialismo y nuevo imperialismo (Bellamy, 2016, p. 31).

Las tesis del filósofo Antonio Negri y del crítico literario Michael Hardt (Negri y Hardt, 2001), expuestas en su libro *Imperio*, son tal vez la teoría más difundida, que Bellamy clasifica como posmoderna. Esta no ha resistido el desenvolvimiento de la geopolítica y geoeconomía del siglo XXI, y su cuestionada pérdida de centro y subordinación de los estados-nacionales -incluido el estadounidense- a los procesos de desterritorialización de la globalización, entre otras tesis fuertemente cuestionadas, también desde América Latina (Borón, 2002; Kohan, 2002). Esto ha puesto a *Imperio* fuera del debate sobre el desenvolvimiento de la globalización, a la vez que su disolución de los procesos de trabajo en el conjunto del tejido del social oscurece antes que ilumina las relaciones concretas de dominación.

En cuanto a las teorías del superimperialismo, tienen su raíz en la tesis de Ernest Mandel de 1972 sobre *El capitalismo tardío*, en la que postula un control político, no sólo económico, de los Estados Unidos de América (EUA), sobre el resto de los países imperialistas (Mandel, 1979). Esta perspectiva ha sido desarrollada en las tres últi-

mas décadas por Michael Hudson, Peter Gowan, Leo Panitch y Sam Gindin. Estos dos últimos han sido los autores más influyentes de esta corriente en América Latina (vale destacar la compilación de Panitch y Colin Leys para Clacso en 2005). En *La economía política del imperio estadounidense*, a diferencia de Negri y Hardt, le asignan un gran papel al Estado en la formación de la globalización neoliberal, a imagen y semejanza de los Estados Unidos (Panitch y Gindin, 2015, p. 12). Para ellos:

> los mercados no son naturales, sino que se tienen que crear, y que en ese proceso los Estados son actores fundamentales; sin embargo, pocas veces, examinan en profundidad las maneras en que este proceso ha sido moldeado por las intersecciones de las relaciones sociales capitalistas y las dinámicas de la acumulación de capital. (Panitch y Gindin, 2015, p. 14).

La centralidad del Estado en la teoría del superimperialismo conlleva una lectura de condicionante-posibilitador político del cambio tecnológico. Para el politólogo Panitch y el economista y sindicalista Gindin, EUA supero la crisis de rentabilidad de la década de 1970 en virtud del debilitamiento de las clases trabajadoras, que permitió al

> capital estadounidense flexibilidad competitiva, y la explosión de las finanzas contribuyó a la restauración de la rentabilidad general, tanto mediante el impacto disciplinador de los preceptos del "valor accionarial" que auspiciaba dentro de las empresas como por la asignación de capital entre empresas. Las empresas reestructuraron procesos clave de la producción, externalizaron otros a suministradores más baratos y especializados, y se trasladaron al sur de Estados Unidos; todo ello como parte de una redistribución del capital dentro de la economía estadounidense. En medio de la bravuconería y casi maníaca competitividad del Wall Street, pusieron a disposición de las empresas tecnológicas de la "nueva economía" fondos de capital de riesgo. (Panitch y Gindin, 2015, p. 34)

Otra de las teorías es la del ultraimperialismo, que retoma la teoría de Karl Kautsky, según la cual el capital transnacional ha llegado a tal grado de integración que significa una superación del Estado-nacional. La actualización de la teoría kautskista postula un Estado y una clase capitalista transnacional. La versión del sociólogo William Robinson, en el plano de la producción, se apoya en la categoría de Manuel Castells de la sociedad de redes (Castells, 1997) para sustentar su teoría de cadenas de producción global y acumulación flexible, que se enfoca más en la forma organizativa que en el proceso de trabajo. Para Robinson "la actual forma organizacional de la actividad económica se caracteriza poco a poco por redes descentralizadas de cadenas entretejidas de forma horizontal, más que por las viejas jerarquías centralizadas basadas en la integración vertical" (Robinson, 2007, p. 32). Pero el autor no profundiza en el entretejido de los modelos productivos y sus mutaciones.

Por su parte, el sociólogo Leslie Sklair se ha ocupado durante el siglo XXI de estudiar la formación de la clase capitalista transnacional, teniendo como unidad de análisis a los/as ejecutivos/as de las 500 corporaciones globales más importantes, a los políticos y burócratas globales, profesionales globales y medios masivos de comunicación. Con ello, ha generado una teoría centrada en cuatro proposiciones: las corporaciones transnacionales tienen el control de la globalización; hay una jerarquía entre actores e instituciones, a través de las cuales la clase capitalista trasnacional actúa como clase dominante; el sistema capitalista transnacional se reproduce a través de una cultura-ideología consumista, y la clase capitalista transnacional está actuando de forma consciente y coordinada para resolver las policrisis globales: creciente desigualdad, crisis ambiental. Pero Sklair advierte que dicha clase busca mantenerse global a través de "ser global, localmente". Así, las inversiones que se irrigan por las cadenas globales de producción generan en los territorios receptores el potencial para la explotación laboral, la violación de derechos humanos y la degradación del medio ambiente (Sklair, 2001 y 2003). Acá se soslaya el estudio de los modelos productivos en favor

de la capacidad de negociación de los territorios frente a los capitales globales.

Por último, aparecen las teorías del nuevo imperialismo, a cuya cabeza está el geógrafo David Harvey. Su *El nuevo imperialismo*, de 2004, se orienta por la proposición luxemburguista de 1913, de acuerdo con la cual la respuesta del capitalismo a la sobreacumulación es lanzarse hacia áreas no capitalistas, conformadas por sectores y geografías no mercantilizados (Luxemburgo, 1967). Harvey la retoma reconstruyendo conceptos marxistas como acumulación originaria, y transformándola en acumulación por desposesión, como proceso que recorre la historia del capitalismo y no sólo su génesis. Concepto que, guardando su atributo de violencia, se amplia y hace más abstracto con la globalización neoliberal, abarcando fenómenos como las privatizaciones de infraestructuras, las pensiones, la educación, la salud, los rescates financieros; pero también la expropiación de tierras para generar proyectos mineros, hidroeléctricos, monocultivos. También comprende la mercantilización de los bienes comunes atmosféricos. Por esta vía, la categoría se aleja de la perspectiva inicial de Marx de formación de las relaciones sociales de producción capitalistas.

Matizando el eclipsamiento del mundo del trabajo en la teoría de Harvey, el historiador Robert Biel, en su libro del 2007, *El nuevo imperialismo: crisis y contradicciones en las relaciones Norte-Sur*, trata no sólo de reconstruir la trayectoria histórica del imperialismo entrelazándola con la del capitalismo, sino también articulándola con las que llama "realidades olvidadas: trabajo femenino y naturaleza", e incluso el problema del nacionalismo y la raza, la militarización y el imperialismo colectivo, en lo que sigue a Samir Amín (1999 y 2003) pero complementándolo con la tercera revolución industrial y el *management*.

Biel concibe que con el nuevo imperialismo en el siglo XXI,

> comenzó una nueva fase de concentración por medio de las empresas que ampliaron el radio de acción, tomando cada vez más el con-

> trol directo de sus actividades. Si el desarrollo del capitalismo fuera expresamente lineal, la concentración y el monopolio simplemente aumentarían, pero no ha sido así. Lo que hemos visto, en realidad, es una concentración creciente del poder efectivo de las corporaciones sin que se produzca un crecimiento concomitante de su tamaño (Biel, 2007, p. 232).

Además, Biel presenta sus proposiciones sobre las nuevas formas de control del trabajo, aunque consideramos que de una forma muy general, sin mayores problematizaciones.

Luego de la breve presentación de estas teorías queremos dar el cambio hacia las principales tendencias en América Latina, tomando como hilo conductor a los que, problematizando el concepto de desarrollo y centrándose en el fenómeno creciente de extractivismo, buscan crear nuevas teorías que tengan en cuenta la dependencia y el colonialismo. Para esto también buscaremos establecer hasta qué punto tienen en cuenta o no al mundo del trabajo en sus elaboraciones.

Desarrollo y posdesarrollo, dependencia y extractivismo en América Latina

Una buena entrada a este apartado es el balance que nos ofrece Maristella Svampa en los debates latinoamericanos que realiza sobre indianismo, desarrollo y populismo, para definir las trayectorias de la controversia en las ciencias sociales alrededor de estas categorías en casi siete décadas. Con su balance introducimos la perspectiva que los estudios del trabajo pueden aportar a la polémica y posiblemente a formular matices u otras rutas de investigación, teorización, propuestas de políticas públicas y/o transformación social.

La socióloga argentina resalta la tensión entre dependencia y búsqueda de independencia intelectual de las ciencias sociales latinoamericanas, lo que tiene consecuencias para lo que nos interesa en la

categoría misma de desarrollo y los sujetos en virtud de las experiencias del norte global, llamados a agenciarlo (Svampa, 2016a, p. 17).

En cuanto a la categoría de desarrollo, Svampa traza su recorrido en las ciencias sociales latinoamericanas, vinculando los antecedentes del ensayismo latinoamericano del siglo XIX y primera mitad del XX con las propuestas desarrollistas de la posguerra impulsadas por Estados Unidos y Europa, las ideas de progreso y la antinomia civilización y barbarie, con la institucionalización académica de la reflexión sobre el desarrollo en la economía y la sociología en las universidades latinoamericanas y en instituciones como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal). Las aportaciones de esta última a la comprensión de la relación centro-periferia del capitalismo, y los orígenes de la teoría de la dependencia se tornan el escenario de la investigación social en la década de 1970 (Zambrano, 2020). El cierre de ese periodo del pensamiento social con las dictaduras de las décadas de 1970 y 1980 en el Cono Sur, así como la implementación del neoliberalismo en toda América Latina desde la década de 1980, llevan a una desvinculación de la producción de la Cepal de la interdisciplinariedad, el pensamiento crítico que la había caracterizado en sus tres primeras décadas de existencia.

Pero en la década de 1970 no solo la teoría de la dependencia cuestiona el desarrollismo de agencias multilaterales y élites económicas y políticas en América Latina, sino que también va a emerger el tema ambiental, que cuestiona el desarrollo industrial del Norte global como modelo universalizable (Svampa, 2016a, p. 162). En 1972 se da la primera Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente, y con ella se empieza a perfilar el paradigma de desarrollo sostenible, que vincula crecimiento, desarrollo y ambiente, lo que para los ambientalistas es el triunfo de una concepción antropocéntrica (Parsons, 2023; Zibechi, 2017; Alimonda, 2011).

Surgieron nociones y propuestas alternativas como las de maldesarrollo (Unceta, 2009 y 2014), desarrollo a escala humana (Max-Neef; Elizalde y Hopenhayn, 1986) y posdesarrollo (Escobar, 2005), a la vez que avanzaba el neoliberalismo en los distintos países de la

América Latina en la década de 1980, mientras también se daba la transición de dictaduras militares a democracias liberales, y los denominados socialismos reales se desmoronaban en Europa oriental. En las ciencias sociales se pasó de la hegemonía de la economía y sociología políticas, con sus epistemologías y teorías críticas, al predominio de la economía neoclásica, a una sociología institucionalista y la expansión de la antropología con una orientación epistemológica etnográfica. Y con ello se colocaban a distancia del *ethos* radical revolucionario de las décadas de 1960 y 1970 (Svampa, 2016a, pp. 172).

Desde el posestructuralismo proviene la crítica más radical al desarrollo, con autores como Gustavo Esteva (1996) y Arturo Escobar (2010) que han buscado desmontar el concepto moderno de desarrollo, por su carácter colonizador y de epistemocidio, generándose la perspectiva del posdesarrollo que revaloriza las culturas vernáculas como alternativa de principios organizadores de los órdenes sociales al sur del río Bravo (Restrepo y Peña, 2017).

Desde la ecología política, el uruguayo Gudynas (2012) propone pensar desde una cosmovisión relacional los vínculos entre naturaleza humana y no humana, "alternativas al desarrollo" en oposición a las "alternativas de desarrollo", incluyendo en las primeras la sustentabilidad superfuerte, el biocentrismo y la ecología profunda.

Pero la ecología política, al desplazar de su centro la categoría de trabajo y remplazarla por la de territorio, saca de escena a los trabajadores y trabajadoras, pone en su lugar a pobladores etnizados o no, y deja de lado la perspectiva epistemológica y metodológica dialéctica. En esta última el desarrollo se puede interpretar en sus múltiples caras, integrándolas en una perspectiva en la que lo existente y potencial permitan una crítica que trace alternativas y no postulaciones de otras ontologías radicalmente distintas, sin mediaciones con las miserias y posibilidades que ofrece el capitalismo para los problemas que la crítica identifica en cada periodo histórico.De este modo se podría acudir a la reconstrucción de categorías en tensión, como las de *desarrollo abstracto* y *desarrollo concreto*. El primero se referiría al generado por el principio de rendimiento del

capital, construido sobre la base del trabajo abstracto bajo el comando de la valorización capitalista; y el segundo sería una forma de apropiación de las sociedades y las comunidades, en la que el control de trabajadoras/es sobre los procesos productivos es parte de su fundamento. Aunque Gudynas busca, a modo de parche, darle un lugar a la explotación del trabajo al lado de la explotación de la naturaleza (Gudynas, 2023), la verdad es que no hay una articulación teórica lograda.

Con el desplazamiento del valor trabajo de las clases sociales del escenario crítico, sus eclipsadores, que bien podrían ser complementarios, son las desigualdades territoriales y étnicas, y por supuesto ya no aparece la gente que vive de su trabajo, sino los pobres. En consecuencia, desde la ecología política se plantea el problema como una desigual distribución de los riesgos, el acceso desigual a la protección ambiental, y en el sur o en la periferia surgen movimientos denominados de ecología popular o ecología de los pobres. También se enfatiza la ausencia de participación democrática, las desigualdades territoriales vistas como racismo ambiental, la deuda ecológica y la injusticia de género (Svampa, 2016a, p. 181).

Desde esta perspectiva, que tiende al culturalismo y el idealismo discursivo, los modelos de desarrollo se aprecian como "monoculturales y crecientemente destructivos" (Svampa, 2016a, p. 183). Y se abandonan importantes elaboraciones conceptuales, como la de *estilo de desarrollo* (Graciarena, 1976) que vinculaba desarrollo económico con modernización social y política, o el concepto de *círculo de causalidad acumulativa*, que articulaba las esferas de la producción y de la circulación (Pinto, 1976) y hubiera podido ser una alternativa a la teoría de la regulación francesa con su concepto de modo de desarrollo, que ha creado toda una tradición y una terminología en los estudios y el debate latinoamericano desde la década de 1980 hasta nuestros días (Boyer y Neffa, 2022). O todas aquellas categorías que se crearon al amparo de las teorías de la dependencia: "asincronía", "heterogeneidad estructural", "marginalidad", "colonialismo interno", "desarticulación" y "abigarramiento", entre otras.

Esta falta de avance de la prometedora categoría de *estilos de desarrollo* dejó libre el camino para que la propensión a la moda intelectual, en este caso integradora de elementos de economía política marxista, institucionalismo y sociología funcionalista, le diera entrada de forma acrítica a la escuela de la regulación francesa. Esta sería criticada por Enrique de la Garza (De la Garza, 2001), quien propondrá la categoría de *formación socioeconómica neoliberal* desde la perspectiva configuracionista. Recupera el valor trabajo con categorías como *configuración sociotécnica,* que, articulada con la configuración de negocios y su articulación con el sector económico, el Estado y las mediaciones de las clases sociales y partidos políticos, puede comprender de forma dinámica la constitución y reconstitución de las sociedades latinoamericanas. Para ello se requiere el concurso de diálogo disciplinar y de problematización filosófica de categorías como las de desarrollo y democracia. Pese a la buena fundamentación de estas propuestas y de investigaciones que las respaldan, han sido invisibilizadas por relativismos culturales como las teorías decoloniales y descoloniales, así como por desplazamientos disciplinares hacia la ecología política y la antropología, que antes que complementar, interpenetrar y dialectizarse con los estudios de clases sociales, formaciones estatales y las tradiciones de la economía y sociología políticas latinoamericanas, han recaído en reduccionismos culturalistas y ambientalistas que a su manera bloquean una visión de conjunto, tal y como lo hicieron el pasado el economicismo y el politicismo (De la Garza, 2021).

Como nota Svampa (2011), para los teóricos de la dependencia, el subdesarrollo no es una etapa más en el desarrollo capitalista, sino que es una consecuencia directa de la expansión del capitalismo de los países centrales hacia los periféricos, con consecuencias sobre sus dinámicas políticas. Algunos autores como Agustín Cueva (1977) consideraron que el gran déficit de la teoría de la dependencia era el estudio de las clases y su lucha. Otros, como Ruy Mario Marini (1971), construyeron su polémico concepto de *sobrexplotación de la fuerza de trabajo*, o Aníbal Quijano (1971) el de *polo marginal* ligado a la teoría

del desarrollo desigual y combinado, vinculando íntimamente migración, urbanización y territorialidad; por su parte, José Nun (1969) también vincula marginalidad con referencias a Marx de *superpoblación relativa* y *ejército industrial de reserva*. Con todas estas nociones se hacía referencia a la precariedad de distintos estratos de la población trabajadora o subclase y al carácter inacabado o incompleto de los sujetos sociales, en tanto actores colectivos.

El dependentalismo había cerrado su ciclo a mediados de 1975, al no poder ofrecer una salida estratégica a las crisis socioeconómicas y políticas de ese momento; por el contrario, fueron las dictaduras militares las que se impusieron y definieron una reconfiguración con el centro bajo los criterios del Consenso de Washington. Luego de la derrota política, los investigadores se disgregaron en una diáspora política y teórica, que no era una recomposición académica articulada ni un recambio generacional, pero tampoco una renovación epistémica, metodológica y teórica que pudiera reciclar la tradición y reimpulsar la más ambiciosa y fructífera intelectualidad crítica del subcontinente.

Svampa (2011, 2013) describe el periodo reciente como una fase de "consenso de los *commodities*", observando un cambio significativo en las economías latinoamericanas en comparación con los años 1990. Los altos precios internacionales de los productos primarios beneficiaron a las economías de la región hasta aproximadamente 2013. Durante este período los gobiernos latinoamericanos adoptaron un enfoque productivista, a menudo ignorando debates críticos sobre los impactos y consecuencias ambientales y sociales, independientemente de su ideología. Esta época dio lugar a la creación de conceptos como "(neo)extractivismo", "nueva dependencia", "Estado plurinacional" o "Buen Vivir", entre otros, que Svampa ha explorado en detalle. (2016a, p. 324).

Junto al consenso de los *commodities,* en América Latina se asiste a una ambientalización de las luchas sociales. Así resulta que el consenso de los *commodities* lo comparten tanto neoliberales como neoestructuralistas. Los neoliberales instauran cuatro nociones cla-

ves: *commodities*, responsabilidad social empresaria (RSE), sustentabilidad débil y gobernanza, de acuerdo a las cuales la naturaleza como recurso ofrece por sí misma poco valor agregado. Las empresas transnacionales son el actor por excelencia de la globalización, y actores como especialistas, periodistas, mediadores simbólicos buscan legitimar entre las comunidades locales la aceptación del extractivismo, que aunque postula que el desarrollo no debe destruir su base ecológica, impulsa la mercantilización de la naturaleza y el imperativo del crecimiento económico ilimitado. A esta perspectiva se la ha denominado *neoestructuralismo progresista* (Svampa, 2016a, p. 367), pero también se sustenta en la reprimarización y desindustrialización de América Latina (Herreros y Durán Lima, 2011; Cartamutto y Schorr, 2021).

De otro lado se reclama que en la mirada dominante en los izquierdismos y populismos progresistas prima una visión del conflicto capital-trabajo que desdeña las luchas de defensa de la tierra y el territorio, consideradas irracionales y de fundamentalismo ecologista. Es tal la preocupación por el tema ambiental, que se nubla también la situación de los trabajadores en los proyectos extractivistas, ya sean contratados directamente por las empresas multinacionales, de los estados o mixtas, o indirectamente por empresas subcontratistas o cuentapropistas en territorios afectados por dichos proyectos. A la vez, a la población solo se la ve en términos de condicionantes étnicos o de pobladores, y la dimensión de trabajo queda opacada por no ser mentada en primer plano en las luchas ambientales territorializadas. De esta forma, el sindicalismo y movimientos alrededor del trabajo o no se han articulado, o los trabajadores y trabajadores se diluyen en otras identidades, o en los casos en que se presentan de cara al extractivismo son invisibilizados. Incluso en el momento de definir el extractivismo no aparece la dimensión del mundo del trabajo, del conflicto entre capital y trabajo (ver Acosta 2009; Acosta y Brand, 2018; Algranati, 2012; Lerman, 2014).

Otros incluso incluyen el extractivismo de conocimientos y saberes de todo tipo que se realiza a través de la inteligencia artificial

(Dávalos, 2023), además de las granjas de paneles solares, molinos eólicos. Y la vinculación de la categoría del extractivismo se extiende a otros temas, como la que se hace en Colombia con el conflicto armado (Observatorio de Derechos Humanos y Paz, 2020; Ruiz, Castillo y Niño, 2018; Ulloa y Coronado, 2016; Vélez, 2014 y 2018).

Se proponen modelos de transición al posextractivismo que se concentren en pasar de un extractivismo depredador a uno sensato, en el marco de una globalización con equidad, con diversificación de la matriz energética, la desmercantilización del sector energético, la ampliación y profundización de la participación popular, entre otros aspectos (Almazán, 2023; Alonso-Fradejas, Ezquerro y McKay, 2022; Burchardt, 2014; Calderón, 2017; Pardo; 2018).

Teniendo en cuenta que se hace inaceptable pensar por fuera de los retos que al pensamiento y la política impone la globalización neoliberal, en América Latina se tiene en cuenta que es necesario pasar del paradigma clásico fundamentado en la nación a uno que se piense desde la globalización. Pero esto no ha significado que en el debate latinoamericano se tomen en serio las teorías sobre el imperialismo en la fase neoliberal que reseñamos en el aparte anterior, más allá de tener en cuenta algunos conceptos, como *acumulación por desposesión* (Grigera y Álvarez, 2013).

Las crisis de los marxismos, de las teorías de la dependencia, del movimiento obrero, y la puesta en primer plano de movimientos como el indígena, el campesino, el de las mujeres, los ambientales, dan pie a corrientes que tras el desprestigio mundial del posmodernismo se reaniman a cuestionar a la modernidad como eurocéntrica, y asumen la forma de decolonidad. Frente a esto, Svampa propone:

> Hacia adelante, la situación de dependencia debería ser religada de modo más general a las transformaciones globales del capitalismo, lo cual implica el reconocimiento de que los mecanismos mismos de la dependencia se van modificando y cambiando (Svampa, 2016a, p. 412).

También los marxismos requieren una actualización que permita a su vez ser una vertiente de la reconstrucción de la teoría de la depen-

dencia, en la que las preguntas por la integración latinoamericana, la geopolítica, la geoeconomía y el geoconocimiento no puedan desprenderse de una lectura de la división internacional del trabajo, y con ello, de la forma en que las empresas deslocalizan y ensamblan la producción de bienes y servicios a nivel global y buscan controlar el conjunto de los trabajos, incluidos los denominados informales y/o subcontratados y/o populares. De otro lado, también se debe ahondar en sus vínculos con las relaciones de dominación en diferentes niveles (micro-meso-macro), las culturas e ideologías y los distintos sujetos, donde los sujetos del trabajo no se pueden invisibilizar por haber sido fragmentados ni por haber perdido fuerza sociopolíca, pues también algunos de los que hoy están en primera línea estuvieron dormidos por diferentes periodos de hibernación, y también están cruzados por relaciones sociales de producción.

El sociólogo estadounidense Immanuel Wallerstein emprende el mayor esfuerzo de integración teórica del dependentismo latinoamericano en su versión marxista con su teoría del sistema-mundo (Wallerstein, 1974, 1980, 2014; Bellamy, 2016: 23). A nuestro juicio, en términos de la matriz de integración, le debe más a la teoría del sistema social parsoniana que a la dialéctica marxista, por lo que una perspectiva configuracionista, tal y como la propuso Enrique de la Garza (2018), puede ser más provechosa porque incluye las contradicciones, paradojas, ambigüedades y lugares oscuros que la noción de sistema excluye.

Desde la década de 1970 se teorizó sobre la potencialidad de la articulación de luchas sociales urbanas y luchas políticas de tipo sindical y partidario, pero estas no se dieron en buena parte por el triunfo neoliberal, que ahondó la fragmentación. En una perspectiva paraposmoderna (De la Garza; Celis; Olivo y Retamozo, 2008), autores como Alain Touraine (1987, 1997) y Sergio Zermeño (Zermeño, 1996) hacen énfasis en que bajo el neoliberalismo la acción colectiva tiene un carácter fragmentario y ahondan constantemente su diversificación y la desarticulación de identidades colectivas estables. Sin embargo al pasar revista por los estudios de los/as trabajadores/as

de los sectores primarios, podemos notar la importancia de las relaciones de trabajo, su incidencia en los modelos productivos y la potencialidad para definir el rumbo del desarrollo.

Los trabajadores en los sectores primarios: una mirada analítica

Esta sección examina el ámbito laboral de los trabajadores en sectores primarios desde una perspectiva analítica. Considera para ello investigaciones desarrolladas en las últimas dos décadas en distintos países, y la atención se pone en dos aspectos. Primero, en los hallazgos y discusiones más relevantes sobre la organización del trabajo y el sindicalismo en sectores como la minería y la agroexportación. Segundo, en las teorías y enfoques conceptuales que han renovado el entendimiento de estos procesos en el marco de la reprimarización de las economías latinoamericanas.

Históricamente, América Latina ha sido una región cuya economía ha girado en torno a la exportación de minerales y productos agropecuarios. Aunque este panorama comenzó a cambiar en algunos países con políticas como la industrialización por sustitución de importaciones, pronto se observaron procesos vinculados al consenso de Washington, que enfatizaron la relevancia de la exportación en la región (Calderón y Castells, 2019). En los últimos 20 años, las economías latinoamericanas han experimentado una creciente dependencia de las exportaciones de materias primas, especialmente en el contexto del crecimiento económico global y la demanda de China a inicios del siglo XXI (Gallagher y Porzecanski, 2010; Organización Internacional del Trabajo, 2018). Esta tendencia ha tenido implicaciones significativas en la estructura económica y social de la región (Brady, Kaya y Gereffi, 2011).

Aunque novedosa como proceso, es necesario destacar dos puntos. Primero, que países como Chile y Perú experimentaron una apertura a inversiones extranjeras en minería durante la década de 1990

(Agacino, González y Rojas Flores, 1998; Bury, 2005, p. 200), y también en el sector agroexportador, donde varios países sustituyeron la pequeña agricultura por grandes inversiones (Vergara-Camus y Kay, 2017). Estas transformaciones han sido significativas en diversas dimensiones, incluyendo aspectos financieros, seguridad alimentaria, relaciones de género y soberanía y política nacional. Incluso en países que han intentado generar procesos de cambio social, como Bolivia, la apuesta ha sido, en última instancia, respaldar complejos productivos similares a las economías de enclave, como se aprecia en el caso de la exportación de soya (McKay y Colque, 2021). En este sentido, se presentan una serie de intereses que se replantean en el mundo actual, incluyendo no solo a empleadores y trabajadores, sino también a accionistas, gobiernos nacionales y regionales, consumidores y redes de activistas a nivel global (Carton De Grammont y Lara Flores, 2010; Paredes, 2016).

En segundo lugar, cabe resaltar que, aunque esta revisión busca abarcar a toda América Latina, se está frente a una región diversa. Esta diversidad se origina no solo en el hecho de que cada industria tenga particularidades respecto a su mercado, tecnologías, procesos de trabajo y dinámicas sindicales, sino también porque cada país sigue caminos específicos en relación con los procesos de reprimarización. Aunque, como se menciona en lo que sigue, estos tienen algunos patrones comunes, las tradiciones históricas y políticas son cruciales. Por ejemplo, en relación con cambios agrarios, Argentina y Uruguay, debido a su tradición política y la fortaleza de sus productores locales, presentan dinámicas distintas a las de Brasil (Baraibar, 2020).

Los trabajadores vinculados a las economías de exportación en América Latina, particularmente en sectores primarios como la minería, el petróleo y la agricultura, han desempeñado un papel crucial en la dinámica política de la región (Bergquist, 1986). Ejemplos notables incluyen a los mineros en Chile, Perú o Bolivia (Zapata, 2002), los trabajadores petroleros en Venezuela o aquellos involucrados en la exportación de bienes agrícolas en Argentina o Colom-

bia (Chiasson-LeBel, 2016; Hough, 2019). Sin embargo, en la última década, parte de la discusión sobre estos temas se ha centrado en la debilidad de la capacidad de movilización de los trabajadores. Como en otras industrias, los que se encuentran en sectores clave habrían experimentado importantes pérdidas en su poder de negociación, debido al alcance de las reformas neoliberales en la región. Incluso en países con gobiernos de izquierda, actores sociales como los sindicatos han sido incapaces de frenar el impulso centrado en un modelo basado en la exportación de materias primas (Rojas, 2017).

A pesar de estas dinámicas, encontramos que la desindustrialización y el aumento en las inversiones en estos sectores han intensificado la importancia de los actores laborales en al menos dos planos. Por un lado, con relación al crecimiento de la fuerza laboral en estos sectores, especialmente en el caso de la agricultura. En este ámbito, se han observado procesos de semiproletarización, como en Ecuador (Fransoi, 2019), Brasil y Argentina (Cavalcanti y Bendini, 2014). En ocasiones esto ha resultado en protestas, como en la minería peruana, donde los trabajadores exigen ser integrados y proletarizados (Helfgott, 2013; Manky, 2020). Más aún, el peso de las exportaciones para las economías nacionales hace que las huelgas sean cruciales para el Estado y las empresas. Ejemplos de esto incluyen la huelga de trabajadores chilenos de La Escondida en 2006 (Zapata, 2012) o las parcialmente exitosas huelgas agrarias en San Francisco, Brasil (Selwyn, 2012), o en México (Fischer-Daly, 2022).

En lo que sigue se aborda el análisis concerniente al extractivismo y la esfera laboral, tras lo cual se examinan los casos de la minería y la agroexportación. En tercer lugar, se exploran tres posibles direcciones de progreso en la reflexión académica.

Extractivismo y trabajo

Una de las teorías que ha examinado minuciosamente a los trabajadores en el contexto de exportación de minerales y bienes agríco-

las es la del posextractivismo. Este enfoque estudia la acumulación de capital basada en la explotación de la naturaleza y discute sus implicancias para la sostenibilidad. El interés en la extracción de recursos naturales hace que este enfoque sea especialmente útil para analizar a los trabajadores involucrados en la exportación de minerales o bienes agrícolas. Gudynas (2012) resalta las ventajas de esta perspectiva, dado que tanto gobiernos de izquierda como de derecha han adoptado modelos de crecimiento basados en la exportación de bienes primarios "clásicos", como el cobre en Perú y Chile, y novedosos, como el litio en Bolivia, más allá de sus diferencias ideológicas. North y Grinspun (2016) también señalan que, incluso en países con discursos progresistas, el énfasis ha estado en el crecimiento y la redistribución de los beneficios de las rentas en lugar de en un cambio en el modelo de crecimiento o en el empoderamiento de actores como los laborales. Un elemento común sería la reproducción de valores como la productividad y la maximización de la renta, incluso a expensas de impactos negativos en el medio ambiente (Calderón y Castells, 2019).

Este enfoque se relaciona con el "giro ecoterritorial" en las ciencias sociales, que busca comprender la reconfiguración de territorios y la fragmentación y desplazamiento de comunidades locales en el contexto de mayores demandas por parte de mercados globales. Como notamos, Svampa (2021) observa que han surgido nuevas gramáticas de movilización que valoran el territorio, medio ambiente y tradiciones indígenas. Desde esta perspectiva, se han realizado investigaciones sobre cómo el creciente uso de tierras para la exportación de productos agrícolas genera escasez y contaminación del agua (Baraibar, 2020); y sobre cómo la deforestación en Bolivia ha resultado en pérdida de biodiversidad y una crisis en la capacidad de las comunidades locales para sostenerse en el tiempo (McKay y Colque, 2021).

Para buena parte de los estudios que parten de este marco, la oposición clave a mapear se encuentra entre capital y naturaleza, y no entre capital y trabajo. Buena parte del debate sobre el extracti-

vismo y las políticas desarrollistas impulsadas en la última década no se centra en el mundo laboral ni en la organización del trabajo. Ello es notable en el caso de la minería, ya que la mayor parte de la discusión sobre la industria, excepto en el caso chileno, no atiende a los trabajadores como objeto de estudio y se enfoca en procesos de resistencia por parte de comunidades locales. Ello contrasta con investigaciones clásicas sobre el tema en la región, como las de Zapata (1977, 1979) o Bergquist (1986), que proporcionan información valiosa sobre el papel de los trabajadores en dinámicas sociopolíticas locales y nacionales.

Estos vacíos deben comprenderse en el contexto de la crisis del actor sindical en América Latina. La disminución del poder estructural del sector sindical en la región ha debilitado su capacidad para impulsar cambios y mantener una posición autónoma frente a los gobiernos (Rojas, 2017). Este fenómeno se ha agravado debido a políticas de desregulación laboral, el debilitamiento de los sindicatos y el auge del empleo informal y precario (Manky, 2019b).

Por supuesto, como se destaca en lo que sigue, existen excepciones cruciales en la investigación sobre la exportación y el mundo del trabajo, como el valioso esfuerzo de Hough (2012, 2019), que examina cómo las cadenas de exportación organizan el trabajo de formas diferenciadas, al analizar industrias como la del banano y el café: la primera con un régimen despótico y la otra con una crisis del control sobre lo que ocurre en los territorios (ver también el trabajo más reciente de este autor, Hough, 2022). Esta perspectiva, junto con aquellas que han observado importantes transformaciones en términos de políticas de intermediación laboral y reclutamiento, uso de tecnologías y dinámicas de conflictividad laboral (Muñoz, 2017; Neiman, 2016) es clave para llamar la atención sobre el vacío en la discusión sobre el extractivismo.

En esta misma línea, ha surgido una rica discusión sobre cadenas de valor y trabajo, aplicable a sectores tan diversos como la minería del carbón en Colombia (Cotton y Royle, 2014), la producción de bananas, coca y café en el mismo país (Hough, 2022), las dinámicas de

agroexportación en Perú (Schuster y Maertens, 2016) o en México (Fischer-Daly, 2022). Estos estudios buscan comprender las particularidades de la presión que surge en espacios donde hay tensiones referidas a la necesidad de aumentar la productividad y las ganancias y a la mejora en condiciones laborales. Alrededor de esta discusión han emergido debates también sobre formas de regulación privada. La base de estos trabajos son esfuerzos pioneros como los de Locke, Rissing y Pal (2013), Barrientos (2016) o Barrientos y Smith (2007). Algunos estudios sugieren que, aunque los protocolos globales pueden mejorar las condiciones de trabajo, en otros casos generan tensiones entre trabajadores. Al respecto encontramos investigaciones sobre las dificultades que enfrentan las cooperativas de trabajadores en un contexto de globalización, dado que la necesidad de generar mayor capacidad organizacional y aumentar el control del trabajo socava la confianza comunal (Wilson y Mutersbaugh, 2020). En esta misma línea, Lyon (2015) señala que los trabajadores asalariados de cooperativas no suelen estar regulados por iniciativas de "comercio justo" como sus pares asociados o incluso como trabajadores de grandes empresas. Esto plantea problemas sobre derechos laborales, evidenciando la heterogeneidad de la situación de los trabajadores en las cadenas globales de valor y la necesidad de abordar su complejidad de manera adecuada.

Además de los enfoques centrados en las dinámicas a nivel de la industria, han surgido debates sobre cómo se relacionan diferentes gobiernos con las industrias extractivas y sus trabajadores. Tanto gobiernos progresistas como neoliberales han enfrentado críticas por no abordar adecuadamente las tensiones entre los trabajadores de estos espacios y los objetivos de desarrollo nacional. En el caso peruano, se observa una economía política que apostó por la flexibilización laboral para facilitar la exportación de materias primas. El ejemplo más claro es la ley agraria promulgada en el año 2000, que facilitó la contratación de trabajadores por breves periodos de tiempo (Eguren, 2021; Oré, 2021). Esta ley se implementó con un espíritu temporal para apoyar al sector agroexportador, logrando un creci-

miento sostenido de productos como el aguacate, los espárragos y las uvas. Otro ejemplo en este país es el uso de la subcontratación en minería, para ahorrar costos laborales y controlar los procesos de sindicalización (Cavero, 2023; Manky, 2018). En otros países, se han observado procesos similares, como en Chile con la subcontratación como mecanismo de dominación, aunque en este caso ha habido más resistencia por parte de los trabajadores (Aravena y Núñez, 2009; Muñoz, 2017). Colombia también puede verse como un ejemplo de estas dinámicas respaldadas por el Estado, por ejemplo, en el sector bananero (Hough, 2022).

Es llamativo que varios estudios encuentren que también los gobiernos de izquierda terminaron debilitando la capacidad de acción de los sindicatos. En este sentido, McKay y Colque (2021) analizan el "extractivismo agrario" en Bolivia y cómo el gobierno de Evo Morales apostó por un extractivismo que continuó apoyándose en agronegocios para impulsar el crecimiento. Además, los autores señalan que buena parte de los componentes clave en esta producción, como las semillas modificadas para la soya, provienen de fuera del país. El balance es similar respecto de la actividad minera en este país, donde se favoreció a empresas transnacionales y mineros autoempleados en cooperativas en detrimento de las operaciones estatales y comunidades locales, manteniéndose un arreglo que no rompe con la herencia neoliberal (Andreucci y Radhuber, 2017). En este sentido, Gandarillas (2013) también observa que en las cooperativas se ocultan relaciones de poder hacia los trabajadores bajo el discurso de igualdad comunitaria.

Críticas similares se encuentran en el caso de Ecuador. Por ejemplo, Marega (2016) señala los límites políticos para ir más allá de la redistribución estatal, no solo porque no varía sustancialmente la matriz de crecimiento económico, sino porque, como en Bolivia y Venezuela, se encuentran intentos por cooptar dirigencias sindicales o crear organizaciones paralelas afines al régimen. En este último país se encuentra una política de redistribución de la renta y creación de organizaciones que frenaron la organización autónoma de

trabajadores (Chiasson-LeBel, 2016; Posado, 2023). En este contexto, debe comprenderse la escasa capacidad de los gobiernos de izquierda para empoderar a sectores populares y la limitada habilidad de los sindicatos en sectores estratégicos para reclamar cambios radicales (Larrabure et al., 2023; Posner, Patroni y Mayer, 2018).

Hasta aquí hemos presentado una simplificación de casos más complejos. Al respecto, es conveniente recordar el trabajo de Cook y Bazler (2013) sobre la variedad de gobiernos "de izquierda", al comparar casos tan diferentes como el chileno, el venezolano o el argentino. Más allá de ello, como elemento común, queremos retomar lo que plantea Rojas (2017) sobre cómo gobiernos populistas de izquierda y gobiernos neoliberales ortodoxos atendieron demandas sociales durante las últimas dos décadas, en función de los ingresos provenientes de la exportación de productos primarios como la agricultura y la minería. En varios casos se recurrió a dinámicas similares en relación con el sector laboral y la gestión de los recursos naturales. La debilidad de los sindicatos y la falta de una posición autónoma frente a los gobiernos se ven reflejadas en la dificultad para impulsar cambios significativos y mantener condiciones laborales adecuadas en las industrias extractivas.

Los casos de la agroexportación y minería

Agroexportación

La agroexportación ha experimentado un crecimiento sostenido durante las últimas dos décadas. Aunque América Latina ha sido históricamente una región productora de bienes para mercados globales -caña de azúcar o frutas como plátanos-, el desarrollo de capacidades técnicas y logísticas ha facilitado una mayor integración de varios países en la región. En este contexto, la agroexportación se inscribe en el modelo extractivista mencionado anteriormente. A continuación, buscamos detallar algunas de sus particularidades en

torno a cambios en la organización industrial, condiciones de trabajo y capacidad de respuesta sindical.

Con relación al primer punto, es importante destacar los procesos de mecanización y las mejoras tecnológicas vinculadas, por ejemplo, a la utilización de productos genéticamente modificados. Esto ha cambiado el tipo de mano de obra necesaria, en muchos casos reduciendo su tamaño al tiempo que se exige mayores niveles educativos, como sugiere el trabajo de McKay y Colque (2021) para el caso de la producción de soya en Bolivia. Este fenómeno ha ido de la mano de la mayor capacidad de manejar tierras por parte de la agroindustria, lo que ha resultado en un aumento en las tensiones entre esta y comunidades locales, que enfrentan dificultades para mantener sus parcelas (Alonso-Fradejas, 2015). Otro ejemplo llamativo de estos cambios se da en la agricultura mexicana, donde se ha pasado de la agricultura de campo abierto a una de espacios cerrados, lo que ofrece nuevas formas de controlar los tiempos de la industria, alterando las necesidades de mano de obra (Zlolniski, 2018).

En este contexto, emergen nuevas dinámicas urbanas. Para el caso mexicano, Carton de Grammont y Lara Flores (2010) destacan la tendencia al establecimiento duradero en las zonas periféricas de los centros productivos (ver también Velasco, Zlolniski y Coubes, 2014). En el caso peruano, esto se encuentra en espacios como "Barrio Chino", una zona en la que viven cientos de familias de trabajadores que han migrado y se han asentado en un espacio marginal cercano a los fundos agrícolas más grandes de la costa peruana (Oré, 2021). Desde estos cambios, futuros trabajos podrían revisitar miradas clásicas sobre asentamientos humanos, procesos de formación de clases trabajadoras y política (Di Tella et al., 1967).

Respecto de los cambios en las condiciones de trabajo en la agroexportación, uno de los puntos más mencionados es el crecimiento de la subcontratación y uso de intermediarios. Esta tendencia conlleva una debilidad en la representación de los trabajadores por parte de las organizaciones sindicales, y afecta negativamente sus condiciones laborales (Willson y Caro Molina, 2010; Zlolniski, 2018). Zlolniski

nota además otros cambios en Baja California, uno de los centros de producción agrícola más avanzados en México, como el paso de un sistema de pago diario a uno a destajo, o la fusión de procesos de cosecha y envasado. Otro ejemplo de estos procesos se observa en la industria del limón en el norte de Argentina, donde los trabajadores enfrentan precariedad e informalidad (Ortiz y Aparicio, 2007). En el contexto argentino, la situación se ha agravado durante la pandemia de COVID-19, con un aumento del desempleo, subempleo y pobreza a pesar del crecimiento sostenido de las exportaciones agroindustriales en 2020 (Pattenden et al., 2021). Estos procedimientos generan cambios cuya magnitud aún no ha sido examinada en su totalidad en relación con las dificultades que los trabajadores afrontan al ajustarse a las innovaciones actuales.

En cuanto a los sindicatos, la falta de regulación ha debilitado su capacidad de organización. El caso argentino, analizado por Neiman (2016), es particularmente ilustrativo, con una capacidad de asociación restringida, acciones de movilización intermitentes y una coordinación muy localizada. La conflictividad surge en protestas espontáneas, como ocurrió en el caso peruano durante el paro agrario de noviembre de 2020. Paradójicamente, a pesar de lograr derogar una ley que los trabajadores consideraban discriminatoria, la movilización carecía de una base organizada y sostenible (Oré, 2021).

Esta debilidad en la organización sindical no solo se origina en la precariedad y el paternalismo que caracterizan al sector agrario, sino también en la creciente segmentación laboral, resultado de la inclusión de diferentes grupos de trabajadores, lo que dificulta la articulación de sus intereses (Carton de Grammont y Lara Flores, 2010; Fischer-Daly, 2022). Estos estudios muestran divisiones de género y étnicas en el sector agroexportador mexicano, así como procesos ambiguos de proletarización que dificultan la creación y fortalecimiento de identidades colectivas. De hecho, un elemento crucial a considerar es la relación entre los procesos de migración y la feminización de la fuerza laboral en el sector agroexportador. Estos fenómenos exacerban la precarización del trabajo: ambos grupos tienen

menor capacidad de negociación en el mercado laboral (Castro, 2017; Cavalcanti y Bendini, 2014). Además, Willson y Caro Molina (2010) destacan cómo la informalidad y la subcontratación afectan especialmente a las mujeres. De manera similar, el trabajo de Martínez Valle (2021) examina la semiproletarización en Ecuador y cómo las lógicas minifundistas y agroindustriales pueden complementarse y entrar en conflicto, lo que plantea desafíos particulares en procesos de movilización colectiva.

Es importante notar que, en general, la mayoría de los trabajadores agrarios han enfrentado serios problemas para organizarse. Sin embargo, conviene notar, retomando los argumentos de Cavalcanti y Bendini (2014) que cada país experimenta diferentes particulares. Por ejemplo, Brasil solía tener un proletariado rural más numeroso que Argentina, con más campesinos locales. Estos elementos marcan diferentes dinámicas de organización, por ejemplo, la organización sostenida y parcialmente exitosa es la de Brasil. Allí, trabajadores en el Valle de San Francisco han logrado mejoras en el transporte y el cuidado de los trabajadores frente al medio ambiente (protección frente al sol y la lluvia) (al respecto, ver también los trabajos de Selwyn 2007, 2012).

Minería

De forma similar al sector agroexportador, los trabajadores mineros en América Latina han enfrentado desafíos significativos, a pesar de su mayor tradición sindical. En primer lugar, debe notarse el desarrollo de la gran minería, especialmente de tajo abierto, que ha venido reemplazando a la minería subterránea en varios países (Dore, 2000). En segundo lugar, aunque de forma incipiente, también se han dado tendencias encontradas en otros países, como procesos de robotización. Lamentablemente, no hay suficientes estudios al respecto, aunque sin duda tendrá un efecto en la organización de la fuerza laboral (Meller y Salinas, 2019; Villacorta, 2022). Esto conlleva

cambios en términos de la fuerza de trabajo reclutada, sus características educativas y visiones de largo plazo.

Estas transformaciones coinciden con cambios a nivel organizativo. Es notorio el uso de la subcontratación laboral (Manky, 2018), que trae importantes consecuencias sobre las condiciones de trabajo y la capacidad organizativa de los trabajadores. Uno de los países donde más evidencia se ha recogido al respecto es Chile. Este es un espacio en el que el porcentaje de trabajadores empleados como subcontratistas pasó del 0,53 % a más del 30 % entre 1982 y 1993. Las proporciones siguieron aumentando, llegando en la actualidad a más del 50 % (Donoso, 2013). De hecho, Valdés et al. (2014) identifican una tendencia hacia la tercerización y flexibilización del trabajo en el mercado laboral, que viene de la mano de menores derechos laborales incluso entre quienes realizan funciones similares. Evidencia similar se ve en el caso peruano, donde también se ha encontrado que la subcontratación empeora las condiciones de trabajo de los mineros (Cavero, 2023; Skogen, 2010). Como en Chile, detrás de estas dinámicas estaría el interés estatal por facilitar la gestión empresarial. En Perú, como en el país del sur, más del 50 % de la fuerza laboral minera se encuentra subcontratada.

Es interesante notar que, aunque Chile y Perú han tenido políticas económicas más conservadoras que Bolivia, también en este país existe evidencia sobre la subcontratación laboral y sus efectos. Más concretamente, se nota que en las cooperativas mineras existe trabajo manual y que el sector representa una terciarización de tipo particular, pero igualmente crucial para las grandes empresas acopiadoras de minerales (Gandarillas, 2013). En este contexto, como en Perú, emergen brechas salariales y de acceso a beneficios sociales entre formales y subcontratados.

El otro cambio crucial tiene que ver con el fin de la ciudad minera, y la emergencia de modelos de "hotel minero" (denominados también de *fly-in/fly-out*). Al respecto, existen estudios que mapean el cambio tanto en Chile (Valdés et al., 2014) como en Perú (Manky, 2017). Este cambio rompe con el patrón tradicional de buena par-

te del siglo XX, analizado por Zapata en su clásico estudio sobre la ciudad minera (Zapata, 1977). Estos cambios ocurren en un contexto global y que están lejos de ser exclusivos de América Latina. Por el contrario, también Australia y Canadá han experimentado con este modelo (De Silva, Johnson y Wade, 2011; Sibbel, 2010), lo que da cuenta de cómo esta industria, como la de la agroexportación, se ve afectada por la integración cultural y económica de sus principales actores empresariales.

A pesar de estas limitaciones, se han observado esfuerzos de resistencia y movilización por parte de los trabajadores mineros. Los trabajadores subcontratados en Chile dan cuenta de ello: a través de sendas huelgas en 2006 y 2007 lograron cambios legislativos cruciales. Esto incluyó la firma de un acuerdo marco con la empresa estatal Codelco (Aravena y Núñez, 2009; Donoso, 2013; Muñoz, 2017). Más aún, esto impulsó esfuerzos de organización en la minería privada, llegándose a firmar convenios colectivos con empresas como AngloAmerican. Esto no debe llevar, sin embargo, a idealizar la capacidad de articulación entre trabajadores. De hecho, trabajos como el de Donoso (2013) muestra hasta qué punto emergen disputas y conflictos entre trabajadores subcontratistas y aquellos de planta, agrupados en organizaciones tradicionales (ver también Durán-Palma, 2011). Como en el caso de la agroexportación, la segmentación de la fuerza de trabajo genera limitaciones en la organización.

En la discusión sobre organización sindical minera, un aspecto clave desde una mirada regional es la tradición sindical y la capacidad de articulación de liderazgos en Chile. Ello permite comprender diferencias con otros casos, como el peruano, donde también la minería es una industria crucial, pero los trabajadores no se articularon, dada la carencia de recursos organizativos (Manky, 2019a). También en Bolivia se encuentran dificultades para la organización sindical, marcada, como en Chile y Perú, por una segmentación de los trabajadores: los trabajadores sindicalizados de planta acaban siendo vistos como un grupo privilegiado, ajeno a las demandas de terciarizados y cooperativistas (Andreucci y Radhuber, 2017; Ganda-

rillas, 2013). Más aún, como se notó antes, el gobierno de izquierda en este país ha tendido a usar redes clientelares para apoyar a las cooperativas por sobre la autonomía y fortaleza sindical de las centrales obreras.

A pesar de tener diferentes políticas económicas, estos estudios dan cuenta del uso político en la creación de divisiones entre trabajadores, que acaba debilitando su capacidad asociativa. Sin embargo, es importante notar, igual que con el sector agroexportador, que no hay un único camino: no está garantizado que los trabajadores mineros, a pesar de la importancia del sector para las economías latinoamericanas, obtengan más fuerza. En este sentido, Perú, como Colombia (Cotton y Royle, 2014) se encontrarían en el extremo débil de un continuo, mientras que en el otro extremo estarían Chile y Bolivia, aunque con importantes diferencias en cada caso.

A modo de conclusiones

En este capítulo hemos explorado diversas facetas de la sociología del trabajo en América Latina, enfocándonos en cómo los cambios económicos y sociales han reconfigurado el mundo laboral. Primero, examinamos la interacción entre el trabajo y la globalización, destacando cómo la reprimarización ha influenciado los derechos laborales y la dinámica política, revelando la desconexión entre teorías económicas y las realidades laborales. Tras ello, mapeamos la relevancia de conceptos como desarrollo y extractivismo, subrayando cómo las transformaciones en el modelo de desarrollo impactan en las teorías laborales. Finalmente, apoyados en trabajos clave sobre trabajadores de sectores primarios, discutimos cambios en la organización laboral, la debilidad sindical y el impacto de las políticas gubernamentales.

Nuestro análisis buscó ofrecer una perspectiva renovada sobre la interacción entre el trabajo, la economía y la sociedad en América Latina, subrayando la importancia de una comprensión holística

y contextualizada para abordar los desafíos contemporáneos. En lo que sigue partimos de la discusión anterior para ofrecer algunas reflexiones sobre desafíos que los estudios laborales deberían enfrentar en el mediano plazo.

En primer lugar, encontramos dos vacíos presentes en la discusión sobre dinámicas laborales en las industrias de exportación. El primero se refiere a la discusión teórica sobre recursos sindicales. Aunque la literatura presentada ofrece una imagen detallada de cómo las industrias extractivas han cambiado en América Latina, no existe una vinculación analítica sólida entre estos textos sino más bien diversidad conceptual que cubre aspectos amplios, como dinámicas de género, capitalismo, globalización, economías locales o medio ambiente. Una avenida interesante es la vinculada al enfoque de los "recursos de poder sindical" (*power sources approach*, en inglés). Este busca abandonar la percepción de la globalización como factor destructivo para analizar las opciones estratégicas que los sindicatos tienen (Brookes, 2013; Silver, 2003; Wright, 2000). Al respecto, una de las sistematizaciones más recientes se da en el artículo de Schmalz, Ludwig y Webster (2018), que propone cuatro tipos de poder, cruciales en la definición de estrategias sindicales: (1) poder estructural, que proviene de la capacidad de los trabajadores para afectar la producción o circulación de bienes de capital; (2) poder asociativo, vinculado a cómo los trabajadores pueden organizarse a través de sindicatos para coordinación y movilización de recursos; (3) poder institucional, relacionado con la influencia de los trabajadores para producir leyes o políticas que aseguren derechos, o capacidad de negociación colectiva; y (4) poder societal, vinculado a la capacidad de los trabajadores para construir alianzas con otros movimientos sociales influyendo en debates públicos para construir legitimidad a nivel societal.

Desde esta perspectiva, se han desarrollado avances importantes en América Latina. Por ejemplo, Santella y Montes de Oca (2020) se inspiran en él para comparar las experiencias de Argentina y México. En el contexto de las industrias extractivas y los trabajadores en

la agroexportación y el sector minero, este marco permite hacerse preguntas sobre poder estructural, organización sindical y alianzas con otros grupos sociales. Ubicamos aquí esfuerzos como el de Rojas (2017) quien sostiene que el poder estructural de los trabajadores tradicionalmente organizados en sindicatos ha sido limitado porque varios gobiernos (progresistas, pero podríamos extender el argumento a otros) enfocaron sus esfuerzos en controlar trabajadores informales y desempleados. A nivel de sectores agroexportadores, ha habido avances importantes, como el de Fischer-Daly (2022) que construye sobre este marco para discutir la necesidad de ponerlo en perspectiva histórica, tomando en cuenta procesos de racialización de la fuerza laboral en México, y la forma en que el Estado desarrolla estrategias que pueden terminar dividiendo a los trabajadores. En el caso brasileño destaca el análisis de Selwyn (2007, 2014) sobre los sindicatos en el Valle de San Francisco, Brasil. En su trabajo mapea recursos estructurales y asociativos clave, como la posibilidad de retrasar la producción y exportación de uvas.

Lamentablemente, no hay estudios de este tipo sobre minería o petróleo, lo que abre preguntas fascinantes para pensar en el caso latinoamericano. Además, aunque estos abordajes son novedosos a nivel analítico, notamos que la literatura previa ha abordado parcialmente algunos de estos aspectos. Pensamos, por ejemplo, en el trabajo clásico de Charles Bergquist (1986) sobre sindicalismo en Colombia, Argentina, Chile y Venezuela. En él se sugiere que los trabajadores encargados de la extracción, producción y elaboración de productos de exportación han sido clave en la historia laboral del siglo XX latinoamericana. Más aún, el historiador vuelve sobre temas clave vistos hasta aquí, como la composición étnica, el volumen de la mano de obra, o la geografía del trabajo, como elementos cruciales en la estructuración del sindicalismo. Desde aquí, creemos posible plantear nuevas investigaciones sobre las particularidades de los trabajadores en sectores extractivos y sus recursos. Conviene resaltar, al respecto, el reciente *The Labor of Extraction in Latin America*, editado por Kristin Ciupa y Jeffery Webber a ser publicado en 2024.

Desde esta mirada sería posible avanzar hacia un refinamiento del enfoque de recursos sindicales, notando cómo existen características específicas, como la localización geográfica, las condiciones climáticas, la composición étnica o la sofisticación tecnológica.

En segundo lugar, destacamos la necesidad de ahondar en la temática de género en las industrias extractivas. Aunque contamos con algunos trabajos, como el de Willson y Caro (2010) o Valdés (2020) acerca de la economía del cuidado en el sector agroexportador, no contamos todavía con estudios sistemáticos que atiendan a las particularidades de las cadenas de valor y su relación con el género desde una mirada regional, tampoco de trabajos centrados en la minería, y en cómo se construyen masculinidades en ella (con la excepción de los trabajos sobre el caso chileno, como los de Segovia et al., 2016 o Angelcos e Isola, 2017). Los estudios disponibles se han centrado principalmente en la inclusión de mujeres en el sector, pero desde una perspectiva más empresarial que desde el mundo laboral, sin detallar dinámicas de trabajo, discriminación y masculinidades en este sector. Además, cabe anotar la necesidad de adoptar una perspectiva interseccional. Pensamos en esfuerzos como el de Fischer-Daly (2022), que propone que las mujeres indígenas enfrentan problemáticas especialmente adversas debido a su género y etnicidad. Es crucial desarrollar trabajos que aborden los entrecruzamientos entre clase, género y etnicidad en el campo de las industrias extractivas, pues esto permitiría una comprensión más profunda de las desigualdades y desafíos que enfrentan distintos grupos de trabajadores dentro de estos sectores.

En tercer lugar, es crucial desarrollar una mayor discusión sobre el medio ambiente y el mundo del trabajo. Al respecto, Gandarillas (2013) muestra que, para el caso boliviano, el diálogo entre trabajadores y pueblos indígenas parece inexistente, y que más bien emergen conflictos entre ambos grupos. Esta situación es similar en el caso peruano, donde hay evidencia de conflictos en la minería, en algunas ocasiones bastante explícitos, entre trabajadores y comunidades locales (Manky, 2020). Los sindicatos no deberían aislarse de la

discusión sobre extractivismo y desarrollo. Gudynas (2012) propone una reflexión crítica que destaca cómo sindicatos de varios países de la región apoyan el modelo extractivista implícita o explícitamente, asumiendo como dado que su lucha tiene que ver más con salarios o mejores condiciones que sobre nuevos modelos de desarrollo. Pero más allá de esta deuda pendiente, basada en que estos tiendan a centrarse en la esfera de producción y desde ahí omitan o subestimen los efectos problemas ambientales, es crucial discutir el tema analíticamente.

De forma más general, este tipo de reflexiones reclaman una revisión teórica profunda que aborde la intersección entre globalización y cambios en la organización laboral, un tema central en nuestro análisis. La reprimarización en América Latina, impulsada por la globalización, ha transformado las estructuras laborales y sindicales de manera significativa. La introducción de tecnologías avanzadas y la prevalencia de la subcontratación, por ejemplo, han cambiado no solo la naturaleza del trabajo, sino también las dinámicas de poder y negociación a nivel societal. Estos cambios generan preguntas cruciales sobre cómo los sindicatos y las formas de organización laboral pueden adaptarse y responder a esta nueva realidad. Más aún, la crítica al modelo de desarrollo económico tradicional, especialmente en lo que respecta al extractivismo, sugiere una necesidad urgente de redefinir el desarrollo en términos que sean sostenibles y respetuosos con la diversidad cultural y social de los países latinoamericanos. Esta redefinición implica equilibrar las necesidades de crecimiento económico con la protección y mejora de los derechos y condiciones laborales y ambientales.

Tras cinco décadas de globalización neoliberal y del auge pasado de las teorías de la dependencia, varios han sido los intentos por adecuar y crear teorías que desde el pensamiento crítico busquen redefinir las agendas investigativas y de políticas de izquierdas, frente a la forma en que en América Latina se ha vinculado y experimentado la transnacionalización del capitalismo. Este capítulo buscó presentar las principales teorías, poniendo el foco en sus propósitos explica-

tivos y en cómo incluyen o no categorías del mundo del trabajo. En este ejercicio encontramos puntos de encuentro y desencuentro, inclusiones y soslayos de dimensiones de análisis relevantes.

En la diversidad de América Latina, los efectos de la reprimarización y transformación en los sectores primarios varían enormemente. Es esencial tener en cuenta esta diversidad al desarrollar políticas y teorías del trabajo. Por ejemplo, la producción de uva en Ica, Perú, presenta desafíos distintos a la producción de fresas en México, al igual que la minería informal en la selva colombiana difiere significativamente de la minería de cobre en el desierto chileno. Cada contexto requiere un análisis detallado que considere las diferencias en tradiciones históricas, políticas, económicas y estructuras sindicales. Elaborar una teoría que abarque estas variantes supera por mucho los objetivos de este ensayo. Representa un desafío colectivo crucial para futuras investigaciones.

Cabe notar que nuestro análisis ha revelado esfuerzos significativos para adaptar y crear teorías en respuesta a la transnacionalización del capitalismo en América Latina, especialmente desde 1990. Hemos observado cómo la globalización y los cambios en los sectores de exportación de materias primas han reformulado la organización del trabajo y los derechos laborales. Además, el examen del desarrollo económico, particularmente en relación con el extractivismo, resalta cómo estos modelos han impactado las estructuras laborales. En este marco, creemos crucial abordar tensiones como la transición de la contradicción capital-trabajo a la de capital-vida; el impacto de las teorías del imperialismo en las reestructuraciones productivas; y los objetivos y dinámicas de las luchas altermundistas.

Es imperativo adoptar un enfoque que integre múltiples disciplinas y dimensiones, como el medio ambiente, el género, la etnia, los aspectos socioterritoriales y las configuraciones sociotécnicas. Este enfoque debe evitar reduccionismos y equilibrar lo macro y lo micro, ofreciendo una perspectiva comprensiva de los desafíos contemporáneos. Proponemos una trialéctica de capital-trabajo-vida, en la que el segundo actúa como un mediador crítico para abordar

la complejidad de los desafíos actuales. Este enfoque metodológico inclusivo es fundamental para el desarrollo de alternativas viables al capitalismo tal como opera en buena parte de la región, y resalta la importancia de un pensamiento crítico que no solo identifique problemas, sino que también oriente hacia soluciones sostenibles.

Bibliografía

Acosta, Alberto (2009). *La maldición de la abundancia*. Quito: Abya-Yala.

Acosta, Alberto y Brand, Ulrich (2018). *Salidas del laberinto capitalista: decrecimiento y postextractivismo*. Quito: Fundación Rosa Luxemburg.

Agacino, Rafael; González, Cristián y Rojas Flores, Jorge (1998). *Capital transnacional y trabajo: El desarrollo minero en Chile.*Santiago:LOM.

Algranati, Clara (2012). La ofensiva extractivista en América Latina. Crisis global y alternativas. *Herramientas* (5).

Alimonda, Héctor (coordinador) (2011). *La naturaleza colonizada. Ecología política y minería en América Latina*. Buenos Aires: Clacso. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/12246/1/natura.pdf

Almazán, Adrián (2023). Extractivismo: La sangre detrás de los porcetajes. *Contexto y acción* (292) https://ctxt.es/es/20230101/Firmas/41878/asturias-colombia-carbon-eduardo-romero.htm

Alonso-Fradejas, Alberto (2015). Anything but a story foretold: Multiple politics of resistance to the agrarian extractivist project in Guatemala. *The Journal of Peasant Studies*, *42* (3-4), pp. 489-515. https://doi.org/10.1080/03066150.2015.1013468

Alonso-Fradejas, Alberto; Ezquerro, Arturo y McKay Ben (2022). *Extractivismo agrario en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO; University of Calgary; Social Sciences and Humanities Research Council. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/169752/1/Extractivismo-agrario.pdf

Amin, Samir (1999). *El capitalismo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.

Amin, Samir (2003). *Más allá del capitalismo senil. Por un siglo XXI no-americano*. Barcelona: El Viejo Topo.

Andreucci, Diego y Radhuber, Isabella M. (2017). Limits to "counter-neoliberal" reform: Mining expansion and the marginalisation of post-extractivist forces in Evo Morales's Bolivia. *Geoforum, 84*, PP. 280-291. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2015.09.002

Angelcos, Nicolás e Ísola, Enzo (2017). Violencia y táctica en los procesos de integración de las mujeres a la minería del cobre en Chile. *Psicoperspectivas, 16* (2), pp. 66-78. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol16-Issue2-fulltext-1019

Aravena, Antonio, y Núñez, Daniel (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile*. Ocho Libros.

Baraibar, Matilda (2020). Introduction to the Political Economy of Agrarian Change in Latin America. En Baraiba, Matilda, *The Political Economy of Agrarian Change in Latin America* (pp. 1–56). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24586-3_1

Barrientos, Stephanie (2016). Organisation of Women Temporary Workers in Chilean Agribusiness. *Women and Empowerment: Illustrations from the Third World*, 35.

Barrientos, Stephanie y Smith, Sally (2007). Do workers benefit from ethical trade? Assessing codes of labour practice in global production systems. *Third World Quarterly*, *28*(4), pp. 713-729. https://www.jstor.org/stable/20454958

Bellamy, John (2016). *El nuevo imperialismo*. Barcelona: El Viejo Topo.

Bergquist, Charles (1986). *Labor in Latin America. Comparative Essays on Chile, Argentina, Venezuela, and Colombia*. Stanford University Press.

Biel, Robert (2007). *El nuevo imperialismo. Crisis y contradicciones en las relaciones norte-sur*. México: Siglo XXI.

Borón, Atilio (2002). *Imperio y Imperialismo. Una lectura crítica de Michael Hardt y Antonio Negri*. Buenos Aires: Clacso.

Boyer, Robert y Neffa, Julio (2022). Las transformaciones de América Latina: ¿nueva dependencia o posible bifurcación?. *Revue de la régulation* (33) http://journals.openedition.org/regulation/21810

Brady, David; Kaya, Yunus y Gereffi, Gary (2011). Stagnating industrial employment in Latin America. *Work and Occupations, 38*(2), pp. 179-220.

Brookes, Marissa (2013). Varieties of Power in Transnational Labor Alliances an Analysis of Workers' Structural, Institutional, and Coalitional Power in the Global Economy. *Labor Studies Journal*, *38*(3), pp. 181-200. https://doi.org/10.1177/0160449X13500

Burchardt, Hans-Jürgen (2014). Logros y contradicciones del extractivismo. Bases para una fundamentación empírica y analítica. Nueva Sociedad. https://nuso.org/media/documents/Logros_y_contradicciones_del_extractivismo._Bases_para_una_

fundamentaci%C3%B3n_emp%C3%ADrica_y_anal%C3%ADtica__Febrero_2014.pdf

Bury, Jeffrey (2005). Mining mountains: Neoliberalism, land tenure, livelihoods, and the new Peruvian mining industry in Cajamarca. *Environment and Planning A, 37*(2), pp. 221–239. https://doi.org/10.1068/a371

Calderón, Fernando (2017). *La construcción social de los derechos y la cuestión del desarrollo: antología esencial de Fernando Calderón Gutiérrez*. Buenos Aires: Clacso. https://www.clacso.org.ar/antologias/detalle.php?id_libro=1236

Calderón, Fernando, y Castells, Manuel (2019). *La nueva América Latina*. México: Fondo de Cultura Económica.

Cartamutto, Francisco y Schorr, Martín (2021). América Latina y el mandato exportador. *Nueva Sociedad.* https://www.nuso.org/articulo/el-mandato-exportador/

Carton De Grammont, Hubert, y Lara Flores, Sara. M. (2010). Productive Restructuring and 'Standardization' in Mexican Horticulture: Consequences for Labour. *Journal of Agrarian Change, 10*(2), pp. 228-250. https://doi.org/10.1111/j.1471-0366.2009.00246.x

Castells, Manuel (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.

Castro, María del Rosario (2017). *Antes del amanecer [Up before dawn]. Work-Family strategies of asparagus agricultural wage workers.* [Tesis] Universidad de Pensilvania. https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/15514

Cavalcanti, Josefa S. B., y Bendini, Mónica I. (2014). Globalization and change in labor relations in fruit regions of Brazil and Argentina.

En Bonanno, A. y Cavalcanti, Josefa S. B. (Eds.). *Research in Rural Sociology and Development* 20, pp. 3-32. https://doi.org/10.1108/S1057-192220140000020001

Cavero, Omar (2023). Minería, terciarización y poder en el Perú. En Canessa Montejo, Miguel (comp.). *Las Personas y el Mundo del Trabajo Peruano. Homenaje a Denis Sulmont* (pp. 19-45). Lima: Palestra.

Chiasson-LeBel, Thomas (2016). Neo-extractivism in Venezuela and Ecuador: A weapon of class conflict. *The Extractive Industries and Society, 3*(4), pp. 888-901. https://doi.org/10.1016/j.exis.2016.10.006

Cook, María Lorena y Bazler, Joseph C. (2013). *Bringing unions back in: Labour and left governments in Latin America*. https://hdl.handle.net/1813/74708

Cotton, Elizabeth y Royle, Tony (2014). Transnational organizing: A case study of contract workers in the Colombian mining industry. *British Journal of Industrial Relations*, *52*(4), pp. 705-724. https://doi.org/10.1111/bjir.12029

Cueva, Agustín (1977). *El desarrollo del capitalismo en América Latina*. México: Siglo XXI.

Dávalos, Pablo (17 de mayo de 2023). Inteligencia artificial, extractivismo digital y socialismo. *Cambio Político.* https://cambiopolitico.com/inteligencia-artificial-extractivismo-digital-y-socialismo/206315/

De la Garza, Enrique (2001). *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: Plaza y Valdez editores.

De la Garza, Enrique (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social.* México: Universidad Autónoma Metropolitana - Gedisa

De la Garza, Enrique (2021). *Crítica de la razón neocolonial*. Buenos Aires: Clacso. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=2314

De la Garza, Enrique; Celis Ospina, Juan Carlos; Olivo, Miguel Angel y Retamozo, Martín (Marzo de 2008). Crítica de la razón para-postmoderna (Sennet, Bauman, Beck). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 13* (19), pp.9-37. http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/225

De Silva, Hema; Johnson, Leanne y Wade, Karen (2011). Long distance commuters in Australia: A socio-economic and demographic profile. [Ponencia] *34th Australasian Transport Research Forum (ATRF)*, Adelaide. https://www.bitre.gov.au/sites/default/files/sp_005_DeSilva_Johnson_Wade.pdf

Di Tella, Torcuato; Touraine, Alain ; Reynaud, Jean Daniel y Brams, Lucien (1967). *Sindicato y comunidad: Dos tipos de estructura sindical latinoamericana.*Buenos Aires: Editorial del Instituto.

Donoso, Sofía (2013). *Reconstructing collective action in the neoliberal era: The emergence and political impact of social movements in Chile since 1990*. [PhD Thesis]. University of Oxford.

Dore, Elizabeth (2000). Environment and society: Long-term trends in Latin American mining. *Environment and History*, *6*(1).

Dos Santos, Theotônio (1996). El desarrollo latinoamericano: pasado, presente y futuro. Un homenaje a Andre Gunder Frank. *Problemas del Desarrollo, 27*(104), pp. 143-172.

Dos Santos, Theotônio (2020). *Construir soberanía: una interpretación económica de y para América Latina*. Buenos Aires: Clacso. https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/11/Theotonio-tomo-I.pdf

Durán-Palma, Fernando (2011). Union strategies in the era of globalisation: Case studies from Chile's large-scale copper mining sector. [Tesis de Doctorado en Employment Relations]. Loughborough University.

Eguren, Fernando (2021). El modelo agroexportador: Más allá de los conflictos laborales. *La Revista Agraria*. (192), pp.4-8.

Escobar, Arturo (2005). El post-desarrollo como concepto y práctica social. En Mato, D. (coord.). *Políticas de economía, ambiente y sociedad en tiempo de globalización* (pp. 17-31). Caracas: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Central de Venezuela.

Escobar, Arturo (2010). *Una minga para el posdesarrollo. Lugar medio ambiente y movimientos sociales en las transformaciones globales*, Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://bdjc.iia.unam.mx/files/original/aef2cd584eb939255281a53efd7058be.pdf

Esteva, Gustavo (1996). Desarrollo. En Sachs, W. (ed.), *Diccionario del desarrollo. Una guía del conocimiento como poder*, Lima: Pratec.

Fischer-Daly, Matthew (2022). Structuring workers' bargaining power in Mexico's strawberry fields. *Global Labour Journal, 13*(1). https://doi.org/10.15173/glj.v13i1.4456

Fransoi, María Sol (2019). Entre la descampesinización y la explotación laboral. La encrucijada campesina frente al avance del agronegocio en la sierra central del Ecuador. [Ponencia] *XV Jornadas Rosarinas de Antropología Sociocultural Debates en torno a la naturalización de las desigualdades sociales,* Rosario, Argentina. https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/19164

Gallagher, Kevin y Porzecanski, Roberto (2010). *The dragon in the room: China and the future of Latin American industrialization*. Stanford University Press.

Gandarillas, Marco (2013). Extractivismo y derechos laborales: Dilemas del caso boliviano. En Hernandez Zubizarreta, Juan; De La Fuente, Mikel; De Vicente Arias, Andrea; Irurzun Ugalde, Koldo et al. *Empresas transnacionales en América Latina. Análisis y propuestas del movimiento social y sindical*. Centro de Documentación e Información Bolivia. https://www.cedib.org/biblioteca/extractivismo_y_derechos_laborales_dilemas_del_caso_boliviano/

Graciarena, Jorge (1976). Poder y estilos de desarrollo en América Latina, *Revista de la Cepal* (1).

Grigera, Juan y Álvarez, Laura (2013). Extractivismo y acumulación por desposesión. Un análisis de las explicaciones sobre agronegocios, megaminería y territorio en la Argentina de la posconvertibilidad. *Theomai* (27-28).

Gudynas, Eduardo (2012). Estado compensador y nuevos extractivismos. *Nueva Sociedad* (237). https://nuso.org/articulo/estado-compensador-y-nuevos-extractivismos-las-ambivalencias-del-progresismo-sudamericano/

Gudynas, Eduardo (3 de mayo de 2023). Trabajo y ambiente: la explotación de la naturaleza y la explotación de los trabajadores. *Desde Abajo*. https://www.desdeabajo.info/rotador-incio/item/trabajo-y-ambiente-la-explotacion-de-la-naturaleza-y-la-explotacion-de-los-trabajadores.html

Harvey, David (2004). *El nuevo imperialismo*. Buenos Aires: Akal.

Helfgott, Federico (2013). *Transformations in Labor, Land and Community: Mining and Society in Pasco, Peru, 20th Century to the*

Present: [Tesis de Doctorado en Antropología e Historia, University of Michigan]. https://deepblue.lib.umich.edu/handle/2027.42/99793

Herreros, Sebastián y Durán Lima, José (2011). Reprimarización y desindustrialización en América Latina, dos caras de la misma moneda.[Ponencia] *Segunda Mesa Redonda sobre Comercio y Desarrollo Sostenible,* Montevideo. https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/presentacion_sebastian_herreros_y_jose_duran.pdf

Hough, Phillip A. (2012). A Race to the Bottom? Globalization, Labor Repression, and Development by Dispossession in Latin America's Banana Industry. *Global Labour Journal, 3*(2). https://doi.org/10.15173/glj.v3i2.1121

Hough, Phillip A. (2019). The winding paths of peripheral proletarianization: Local labour, world hegemonies, and crisis in rural Colombia. *Journal of Agrarian Change,19*(3), pp. 506–527.

Hough, Phillip A. (2022). *At the Margins of the Global Market: Making Commodities, Workers, and Crisis in Rural Colombia*. Cambridge

Kohan, Néstor (2002). *Toni Negri y los desafíos del imperio*. Madrid: Campo de Ideas.

Larrabure, Manuel; Levy, Charmain; Cameron, Maxwell. A.; Foweraker, Joe; Lavinas, Lena y Spronk, Susan J. (2023). Roundtable: The Latin American state, Pink Tide, and future challenges. *Globalizations*, *20*(1), pp. 115-131. https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1925813

Lerman, Aída (2014). Extractivismo y neo-extractivismo: ¿variaciones sobre un mismo tema?. En *Instituciones y desarrollo*, México: UAM-X.

Locke, Richard M.; Rissing, Ben A., y Pal, Timea (2013). Complements or substitutes? Private codes, state regulation and the enforcement of

labour standards in global supply chains. *British Journal of Industrial Relations*, *51*(3), pp. 519-552.

Luxemburgo, Rosa (1967). *La acumulación del capital*. México: Grijalbo.

Lyon, Sarah (2015). The Hidden Labor of Fair Trade. *Labor*, *12*(1-2), pp. 159-176. https://doi.org/10.1215/15476715-2837652

Mandel, Ernest (1979). *El capitalismo tardío*. México: Era.

Manky, Omar (2017). From Towns to Hotels: Changes in Mining Accommodation Regimes and Their Effects on Labour Union Strategies. *British Journal of Industrial Relations, 55* (2). https://doi.org/10.1111/bjir.12202

Manky, Omar (2018). Part-Time Miners: Labor Segmentation and Collective Action in the Peruvian Mining Industry. *Latin American Perspectives*, *45* (5), pp. 120-135. https://doi.org/10.1177/0094582X17709541

Manky, Omar (2019a). Liderazgos precarios: organización y líderes sindicales en perspectiva comparada. *Latin American Research Review*, *54* (4). https://doi.org/10.25222/larr.160

Manky, Omar (2019b). Work and Labor Movements in Latin America. En *Oxford Research Encyclopedia of Politics*.

Manky, Omar (2020). The end of mining labor struggles? The changing dynamics of labor in Latin America. *The Extractive Industries and Society* 7 (3). https://doi.org/10.1016/j.exis.2020.07.007

Marega, Magalí (2016). Trabajo y sindicalismo en tiempos del neo-extractivismo: El caso Ecuador. En Burchardt, Hans-Jurgen; Domínguez, Rafael; Larrea, Carlos y Peters, Stefan (Eds.), *Nada*

dura para siempre: Neo-Extractivismo tras el boom de las materias primas. Universidad Andina Simón Bolívar. https://kassel-global.de/wp-content/uploads/2021/02/Nada-dura-para-siempre-15_septiembre_2016.pdf

Marini, Ruy Mario (1971). *Subdesarrollo y revolución*. México: Siglo XXI.

Martínez Valle, Luciano (2021). La especificidad de los procesos recientes de proletarización en la sierra ecuatoriana. *Caderno CRH, 34*, 021005. https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.42052

Max-Neef, Manfred; Elizalde, Antonio y Hopenhaym, Martín (1986). Desarrollo a escala humana: uma opción para el futuro. *Development Dialogue* (número especial 1986). https://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/1986/08/86_especial.pdf

McKay, Ben M., y Colque, Gonzalo (2021). Extractive dynamics of agrarian change in Bolivia. En *Agrarian Extractivism in Latin America* (pp. 45-63). Routledge.

Meller, Patricio y Salinas, Bárbara (2019). *Revolución tecnológica 4.0 y capital humano. Una Mirada Desde La Minería.* Santiago: Beauchef Minería. Universidad de Chile.

Muñoz, Mauricio (2017). *Identidad en movimiento. El proceso de construcción identitaria en los trabajadores subcontratados de la gran minería del cobre en Chile.* El Colegio de México.

Negri, Antonio y Hardt, Michael (2001). *Imperio*. Bogotá: Desde Abajo.

Neiman, Guillermo (2016). Mercados de trabajo y sindicalismo en producciones agrícolas reestructuradas de la Argentina. *Trabajo*

y Sociedad (27). https://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/27%20DOSSIER%2005%20Neiman.pdf

North, Liisa L., y Grinspun, Ricardo (2016). Neo-extractivism and the new Latin American developmentalism: The missing piece of rural transformation. *Third World Quarterly, 37*(8), 1483-1504. https://doi.org/10.1080/01436597.2016.1159508

Nun, José (1969). Sobrepoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal. *Revista Latinoamericana de Sociología 5* (2), pp. 178-236.

Observatorio de Derechos Humanos y Paz (2020). Bajo Cauca: entre el extractivismo y los cultivos de uso ilícito. Medellín: IPC. https://ipc.org.co/wp-content/uploads/2023/10/Observatorio-DDHH-y-Paz-Bajo-Cauca.pdf

Oré, María Teresa (2021). Notas sobre el movimiento social de trabajadores de la agroexportación en Ica. *La Revista Agraria (192)*, pp. 9-12.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Efectos de China en la cantidad y calidad del empleo en América Latina: México, Perú, Chile y Brasil*. ILO.

Ortiz, Sutti y Aparicio, Susana (2007). How Labourers Fare in Fresh Fruit Export Industries: Lemon Production in Northern Argentina. *Journal of Agrarian Change*, *7*(3), 382-404. https://doi.org/10.1111/j.1471-0366.2007.00150.x

Panitch, Leo y Gindin, Sam (2015). *La construcción del capitalismo global. La economía política del imperio estadounidense*. Buenos Aires: Akal.

Panitch, Leo y Lays, Colin (eds.) (2005). *El imperio recargado*. Buenos Aires: CLACSO. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248355/1/Socialist-2005.pdf

Pardo, Luis (2018). *Extractivismo, derechos y tributación: cooptación del Estado colombiano, un caso de estudio*. Bogotá: Fundación Heinrich Böll.

Paredes, Maritza (2016). The glocalization of mining conflict: Cases from Peru. *The Extractive Industries and Society* 3 (4). https://doi.org/10.1016/j.exis.2016.08.007

Parsons, Laurie (3 de septiembre 2023). Los países ricos exportan la crisis climática al sur, entrevista con Cal Turner y Sara Van Horn. *Jacobin*. https://jacobinlat.com/2023/09/03/los-paises-ricos-exportan-la-crisis-climatica-al-sur/?mc_cid=84460c818aymc_eid=c4895850a3

Pattenden, Jonathan ; Campling, Lam ; Castañón Ballivián, Enrique; Gras, Carla ; Lerche, Jens ; O'Laughlin, Bridget ; Oya, Carlos ; Pérez-Niño, Helena y Sinha, Shreya (2021). Introduction: Covid-19 and the conditions and struggles of agrarian classes of labour. *Journal of Agrarian Change*, *21*(3), p. 582-590. https://doi.org/10.1111/joac.12440

Pinto, Aníbal (1976). Notas sobre los estilos de desarrollo en América Latina. *Revista Cepal* (6).

Posado, Thomas (2023). Évolution syndicale de Pétroles du Venezuela S. A. (PDVSA). *Revue International Des Études Du Développement* (251). https://doi.org/10.4000/ried.8189.

Posner, Paul W.; Patroni, Viviana y Mayer, Jean Francois (2018). *Labor Politics in Latin America: Democracy and Worker Organization in the Neoliberal Era*. University Press of Florida.

Quijano, Aníbal (1971). Polo marginal de la economía y mano de obra marginada. Lima: Universidad Católica. En *Cuestiones y horizontes. Antología esencial. De la dependencia histórico-estructural a la colonilidad/descolonialidad del poder*. Buenos Aires: Clacso. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20140424014720/Cuestionesyhorizontes.pdf

Restrepo, Darío y Peña, Camilo (2017). Territories in Dispute: Tensions between 'Extractivism', Ethnic Rights, Local Governments and the Environment in Bolivia, Colombia, Ecuador and Perú. *International Development Policy / Revue internationale de politique de développement* (9). https://doi.org/10.4000/poldev.2374

Roberts, Michael (6 de noviembre de 2023). Cincuenta años de teoría de la dependencia. *Sinpermiso*. https://sinpermiso.info/textos/cincuenta-anos-de-teoria-de-la-dependencia

Robinson, William (2007). *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clases y Estado en un mundo transnacional*. Bogotá: Desde Abajo. https://robinson.faculty.soc.ucsb.edu/Assets/pdf/Una%20teoria%20sobre%20cap%20global.pdf

Rojas, René (2017). The Ebbing "Pink Tide": An Autopsy of Left-Wing Regimes in Latin America. *New Labor Forum*, 26. https://doi.org/10.1177/1095796017700136

Ruiz, Nubia; Castillo, Mercedes y Niño, Karen (2018). *Geopolítica del despojo. Minería y violencia en Colombia*. Bogotá: UN.

Santella, Agustín, y Montes de Oca, Iván (2020). Recursos de poder sindicales y relaciones de clase. Elementos para una mirada de largo plazo de Argentina y México. *Sociohistórica*, *45*, e101. https://doi.org/10.24215/18521606e101

Schmalz, Stefan; Ludwig, Carmen y Webster, Edward (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal, 9*(2).

Schuster, Monica, y Maertens, Miet (2016). Do private standards benefit workers in horticultural export chains in Peru? *Journal of Cleaner Production, 112*, 2392-2406. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.038

Segovia, Jimena L. S.; Campos, Camila; García, Paulina y Portilla, Diego (2016). Masculinidades y paternidades en el contexto minero del norte de Chile. *Salud y sociedad, 7*(1), pp. 78-96. https://doi.org/10.22199/S07187475.2016.0001.00005

Selwyn, Ben (2007). Labour Process and Workers? Bargaining Power in Export Grape Production, North East Brazil. *Journal of Agrarian Change, 7*(4), pp. 526-553. https://doi.org/10.1111/j.1471-0366.2007.00155.x

Selwyn, Ben (2012). *Workers, State and Development in Brazil* (Issue Book, Whole). Manchester: Manchester University Press.

Selwyn, Ben (2014). Capital–Labour and State Dynamics in Export Horticulture in North-east Brazil. *Development and Change, 45*(5), pp. 1019-1036. https://doi.org/10.1111/dech.12113

Sibbel, Anne M. (2010). *Living FIFO: the experiences and psychosocial wellbeing of Western Australian fly-in/fly-out employees and partners:* [Tesis] Edith Cowan University. https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=theses

Silver, Beverly J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge University Press.

Sklair, Leslie (2001). *The Transnational Capitalist Class*. Oxford: Blackwell Publishers.

Sklair, Leslie (2003). *Sociología del sistema global: el impacto socioeconómico y político de las corporaciones transnacionales*. Barcelona: Gedisa.

Skogen, Ann-Magritt Vambeseth (2010). *La lucha de los mineros peruanos para mejorar sus condiciones laboral-sindicales. Un estudio de caso de los mineros subcontratados de la Compañía Minera Casapalca SA del Perú (1987-2009):* [Tesis de Maestría en Estudios Latinoamericanos, The University of Bergen]. http://hdl.handle.net/1956/4059

Svampa, Maristella (2011). Modelos de desarrollo, cuestión ambiental y giro eco-territorial. En Alimonda, Héctor (coord.). *La naturaleza colonizada. Ecología política y miseria en América Latina*. Buenos Aires: Clacso.

Svampa, Maristella (2013). "Consenso de los commodities" y lenguajes de valoración en América Latina. *Nueva Sociedad* (244). https://nuso.org/articulo/consenso-de-los-commodities-y-lenguajes-de-valoracion-en-america-latina/

Svampa, Maristella (2016a). *Debates latinoamericanos: Indianismo, desarrollo, dependencia y populismo*. Buenos Aires: Edhasa.

Svampa, Maristella (2016b). América Latina: Fin de ciclo y populismos de alta intensidad. En Gómez Campelo, Esther y Cifuentes, María Asunción. (Coords.). *Nuevas concepciones sobre el desarrollo en América Latina: elementos para el debate desde los movimientos sociales y la universidad* (pp. 63-76). Burgos: Universidad de Burgos.

Svampa, Maristella (2019). *Las fronteras del neoextractivismo en América Latina: conflictos socioambientales, giro ecoterritorial y nuevas dependencias*. Méxco: CALAS.

Svampa, Maristella (2021). Social movements in times of extractivism: The ecoterritorial turn in Latin America. En Akram-Lodhi, A. H.; Dietz, K.; Engels, B. y McKay, B. M. (Eds.). *Handbook of Critical Agrarian Studies* (pp. 285–295). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781788972468.00043

Touraine, Alain (1987). El estudio de los movimientos sociales, una introducción al estudio de los movimientos sociales. México: Mimeo.

Touraine, Alain (1997). *¿Podemos vivir juntos? Iguales y diferentes.* México: FCE.

Ulloa, Astrid y Coronado, Sergio (Editores) (2016*). Extractivismos y posconflictos en Colombia: retos para la paz territorial*. Bogotá: UN y Cinep.

Unceta, Koldo (2009). Desarrollo, subdesarrollo, maldesarrollo y posdesarrollo. Una mirada transdisciplinar sobe el debate y sus implicaciones. *Carta Latinoamericana, Contribución en Desarrollo y Sociedad en América Latina* (7). https://www.cartalatinoamericana.com/numeros/CartaLatinoAmericana07Unceta09.pdf

Unceta, Koldo (2014). *Desarrollo, postcrecimiento y buen vivir: debates e interrogantes.* Quito: Abya-Yala.

Valdés, Ximena (2020). *De la dominación hacendal a la emancipación precaria: Historias y relatos de mujeres: inquilinas y temporeras.* Ediciones Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Valdés, Ximena; Rebolledo, Loreto; Pávez, Jorge y Hernández, Gerardo (2014). *Trabajos y familias en el neoliberalismo. Hombres y mujeres en faenas de la uva, el salmón y el cobre.* Santiago: LOM.

Velasco, Laura; Zlolniski, Christian, y Coubés, Marie-Laure (2014). *De jornaleros a colonos: Residencia, trabajo e identidades en el Valle de San Quintín*. El Colegio de la Frontera Norte.

Vélez, Irene (2014). Dimensiones del extractivismo minero en Colombia. Análisis de las racionalidades de gobierno durante la última década. *Análisis político 27* (82), pp. 45-57.

Vélez, Irene (2018). Una mirada histórica y socio-ambiental para repensar y renombrar los conflictos entre comunidades étnicas del Alto Cauca, Colombia. *Ágora U.S.B. 18* (1), pp. 38-54.

Vergara-Camus, Leandro y Kay, Cristóbal (2017). Agribusiness, peasants, left-wing governments, and the state in Latin America: An overview and theoretical reflections. *Journal of Agrarian Change, 17*(2), pp. 239-257. https://doi.org/10.1111/joac.12215

Villacorta, Fiorella P. P. (2022). Apuntes sobre el impacto de la tecnología en la seguridad y salud en el trabajo en minería. *Laborem*, *19*(26), pp. 187-204. https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.9

Wallerstein, Immanuel (1974). *The modern world-system. Capitalism agriculture and the origins of the european world-economy in the sexteenth century*. New York: Academic Press.

Wallerstein, Immanuel (1980). *The modern world-system II. Mercantilism and the consolidation of the european world-economy 1600-1750*. New York: Academic Press.

Wallerstein, Immanuel (2014). *El capitalismo histórico*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Willson, Angélica y Caro Molina, Pamela (2010). *Temporeras de la agroexportación en Chile: Tensiones y desafíos asociados a la relación*

entre la vida laboral y familiar. Santiago: Naciones Unidas, CEPAL, Div. de Asuntos de Género. https://hdl.handle.net/11362/5817

Wilson, Bradley R., y Mutersbaugh, Tad (2020). Solidarity Interrupted: Coffee, Cooperatives, and Certification Conflicts in Mexico and Nicaragua. *Rethinking Marxism, 32*(3), pp. 348-367. https://doi.org/10.1080/08935696.2020.1780670

Wright, Erik O. (2000). Working-class power, capitalist-class interests, and class compromise. *American Journal of Sociology* 105 (4), pp. 957-1002. https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/210397

Zambrano, Diego (2020). La influencia de la teoría de la dependencia en los discursos de desarrollo de América Latina. *Papel político 25*. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/papelpol/article/view/32837

Zapata, Francisco (1977). Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología, 39*(2), pp. 719-731.

Zapata, Francisco (1979). *Los mineros de Chuquicamata: ¿Productores o proletarios?* El Colegio de México.

Zapata, Francisco (2002). Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX. *Estudios Atacameños, 22,* pp. 91-103. https://doi.org/10.4067/S0718-10432002002200006

Zapata, Francisco (2012). La huelga de los mineros de La Escondida. Sí somos americanos. *Revista de Estudios Transfronterizos, 10*(2), pp. 15-36.

Zermeño, Sergio (1996). *La sociedad derrotada. El desorden mexicano de fin de siglo*. México: Siglo XXI.

Zibechi, Raúl (2017). *No secarán la tierra*. Mendoza: Grito manso.

Zlolniski, Christian (2018). Export agriculture, transnational farmworkers, and labor resistance in the Mexico-US borderlands. *Dialectical Anthropology*, *42*(2), pp. 163-177.

Trabajo y nuevas tecnologías: lo digital en América Latina

Jacob Carlos Lima y Maria Aparecida Bridi

Introducción

Tecnología y trabajo son temas profundamente entrelazados. La historia, vista en retrospectiva, demuestra que las bases técnicas fueron el cimiento sobre el que cambiaron los modos de trabajar, organizar, y distribuir la producción. Desde el siglo XVIII asentado en el desarrollo de la maquinaria analizado por Karl Marx, hasta las revoluciones posteriores con las nuevas fuentes de energía en los transportes y en las comunicaciones, se evidencia que las bases técnicas fueron importantes para la transformación de la sociedad. Así mismo, las determinaciones del capital y de las luchas políticas entre los actores colectivos configuraron el trabajo hasta la actualidad.

En América Latina, discutir sobre trabajo y tecnología requiere destacar su inserción dependiente históricamente de la división internacional del trabajo, profundizada aún más cuando observamos sus desdoblamientos en las llamadas tercera y cuarta revolución in-

dustrial (siglos XX y XXI) y sus impactos en el mundo del trabajo. En la segunda mitad del siglo XX, innúmeros fueron los estudios sobre la denominada reestructuración productiva y de la flexibilización de la producción y del trabajo, que buscaron aprender y analizar el fenómeno en los países latinoamericanos (De la Garza, 1992, Neffa, 1989; Leite, 1994; Antunes, 1999; Ramalho y Rodrigues, 2007, Novick, 2000, entre otros). Las contribuciones de la sociología latinoamericana sobre tales procesos son vastas; no obstante, podemos afirmar que existe cierto consenso en el conjunto de los estudios: las tecnologías solo fueron potencializadoras de los cambios en el trabajo y en la organización de la producción, más no los determinantes. Sobresalieron las tesis de la adaptación, de la implementación precaria e incompleta de sistemas del trabajo como el fordismo y del toyotismo en América Latina, con énfasis en los determinantes históricos y políticos, con mercados de trabajo frágilmente estructurados en la medida en que mantuvieron a gran parte de sus poblaciones económicamente activas en ocupaciones y trabajos informales. A pesar de nunca haber alcanzado una condición salarial compatible con los países de economía avanzada, en América Latina la llamada flexibilización del trabajo con limitada regulación laboral, ingresa en la era digital "por debajo", o sea como consecuencia de la precarización del trabajo, representada por la agudización de los procesos de tercerización y plataformización.

Desde la primera década del siglo XXI, una nueva ola de cambios tecnológicos inició con la emergencia de la denominada cuarta revolución tecnológica (Rifkin, 2016). De las tecnologías informacionales surgieron nuevos negocios y modalidades de empresa, las empresas-plataformas. Su avance en los más diversos sectores económicos llevó a Nick Srnicek (2017) a acuñar el concepto de "capitalismo de plataforma" para describir ese escenario, en el que una de las dimensiones de la economía se debe cada vez más a la producción, extracción y procesamiento de datos, con fuertes impactos sobre el trabajo.

En este capítulo, a partir de la bibliografía sobre el trabajo con tecnologías digitales, buscamos ofrecer un panel de discusión en nuestro continente. Empezamos con consideraciones sobre el tema del trabajo en la economía digital, en la producción 4.0, sus definiciones y extensión, las tecnologías y la calidad del empleo caracterizados por la flexibilización, la organización y las formas de contratación plataformizadas que se vienen esparciendo por diversos sectores de la economía.

Nuestro argumento es que la digitalización/plataformización del trabajo tecnologiza la precariedad estructural presente en América Latina. En otras palabras, la profundización de la flexibilización potencializada por esas tecnologías y la desregulación constante a través de numerosas reformas laborales posibilitan el encuentro de esa nueva precariedad, ahora digitalizada, con la vieja precariedad de la informalidad latinoamericana. La *gig economy* representa en el Norte global la llegada de la informalidad con su flexibilidad absoluta, sin regulación, eliminando derechos sociales de los trabajadores duramente conquistados en el siglo XX. ¿Existirían distinciones entre ese trabajo digital/plataformizado en el Norte global y en el Sur global?

Aún es prematuro exponer conclusiones definitivas sobre un tema en transformación continua. Proponemos analizar el trabajo digital en sus múltiples facetas, recuperando sus especificidades en América Latina.

Presentamos formulaciones existentes en la sociología del trabajo latinoamericana, destacando su carácter *in progress,* cuyas investigaciones realizan un gran esfuerzo para aprehender los temas emergentes, como la industria 4.0, el trabajo digital, el trabajo plataformizado, las resistencias y la acción colectiva, que vienen imponiéndose crecientemente en la agenda de los estudios sobre el trabajo. El carácter reciente de estas temáticas evidencia muchos vacíos a ser llenados con más investigaciones, sobre todo en lo referente a su dimensionamiento en los mercados de trabajo; quiénes y cuántos son los trabajadores plataformizados en los diversos países

latinoamericanos; la calificación/descalificación de esos trabajadores, lo que significa la industria 4.0 y cómo está impactando en la producción y en el trabajo; las desigualdades regionales y el desarrollo tecnológico, las políticas reguladoras y las resistencias de los trabajadores.

Teniendo en cuenta el cuadro actual de los estudios en curso, que aún podemos considerar como recientes, buscamos identificar algunas claves analíticas sobre el tema trabajo y tecnologías que vienen siendo desarrolladas.

El capítulo finaliza con un breve panorama de la organización sindical y las estrategias de los trabajadores en este contexto, marcado por las reformas neoliberales que crearon el ambiente perfecto para la proliferación de trabajos privados de derechos. Por un lado tenemos resistencias y por otro, toda una construcción ideológica del emprendedurismo de sí que acompañan esas transformaciones.

Trabajo en la economía digital, producción 4.0: definiciones y extensión

El trabajo y la economía fueron profundamente impactados por los cambios tecnológicos y organizacionales resultantes de la denominada revolución informacional a partir de la década de 1970. Diversos son los conceptos e interpretaciones que intentan explicar y conceptualizar la nueva fase del trabajo y del capitalismo, principalmente, desde la llamada tercera revolución "industrial" en la segunda mitad del siglo XX, con la creación de los computadores, las redes, la microelectrónica, llegando a la cuarta revolución representada por internet y la conexión sensorial de hombres y máquinas, la internet de las cosas.

Los conceptos y perspectivas adoptadas están cargados de sentidos y valores, pudiendo tanto expresar rupturas teóricas importantes, como modismos o adhesiones más inconsecuentes a un lenguaje que se torna ordinario, mediático y algunas veces poco reflexivo

(Lima y Bridi, 2019). En los inicios de la "revolución informacional", término adoptado por Castells (1999), los debates giraban alrededor de las teorías pos-industrialistas -algunas de ellas pesimistas-, anunciando el fin del empleo; otras eran optimistas en relación al papel de las tecnologías, pero no sobre el trabajo, destacando el costo humano por la eliminación de formas arcaicas de trabajo, repetitivas, monótonas, cada vez más reemplazadas por máquinas, robots e inteligencia artificial (IA) (Rifkin, 2001, 2016).

Se registra el prolífico debate que hicieron avanzar la investigación empírica y las reflexiones teóricas sobre la centralidad del trabajo y el valor trabajo representadas por las teorías del trabajo inmaterial y trabajo cognitivo, colocando nuevas hipótesis sobre el conocimiento como fuerza productiva, un posible retorno del trabajo vivo como central y la característica emancipadora que existiría en el control, por parte del trabajador, del trabajo realizado (Gorz, 2005; Lazzarato y Negri, 2001). Desde entonces -y nos referimos a las décadas de 1980/1990-, con la profundización de la revolución tecnológica-organizacional, se alteran las formas de organización de las empresas, el trabajo se reconfigura dando margen para el surgimiento de una discusión sobre las transformaciones del capitalismo: "capitalismo informacional", "capitalismo cognitivo", "capitalismo de plataforma", "economía digital", "trabajo digital", "*gig economy*", "uberización", "industria 4.0", entre otros. Aunque distintos, todos estos conceptos tienen como referencia a las tecnologías informacionales y sus impactos en el mundo del trabajo y en la sociedad. La "economía digital", por ejemplo, comprende toda actividad económica realizada y/o alterada en su formato por las tecnologías digitales e informacionales. Es sin duda el resultado de las transformaciones de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), vinculada, por tanto, a los procesos y tecnologías involucrados en los diversos sectores económicos. El peso de la economía digital está asociado al grado de informatización, de digitalización de la economía.

Algunos de los procesos referidos a esos conceptos están vinculados a la llamada cuarta revolución industrial y tecnológica, en tér-

minos de Schwab (2016). Los pilares de la cuarta revolución, según Schwab, se encuentran en las interconexiones entre las ciencias físicas, químicas y biológicas, que ampliarían las posibilidades de coordinación de informaciones, de automatización, de la computación, del desarrollo de software, de la sensorización, de su uso en redes y del uso de nuevos materiales, entre otras. El carácter revolucionario radicaría en su potencial para alterar la producción, las dinámicas económicas, el mercado de trabajo y los procesos de calificaciones profesionales, modificando profundamente las relaciones sociales en términos no solo económicos, sino políticos y culturales.

Resultado de la profundización de esa revolución es la conformación de la denominada "industria 4.0", surgida en Alemania en 2011 con el desarrollo de la inteligencia artificial y el aprendizaje de las máquinas *(machine learning)*. Todavía no hay un consenso sobre el concepto, por lo que se configura como polisémico. La "industria 4.0" apareció como estrategia frente a los desafíos del poder económico y dominio industrial de China. Se diferencia de otras tecnologías por la integración de sistemas físicos y cibernéticos (CPS), conexión en tiempo real a las máquinas, las máquinas y los productos, los productos y las personas. Engloba sistemas de inteligencia artificial, robótica, *big data analytics*, computación en la nube, internet de las cosas (IoT), internet de los servicios (IoS), impresión 3D, ciberseguridad y realidad aumentada. Esa industria es proclive a ejercer un nuevo rol que cambiaría profundamente los paradigmas de producción, tanto en términos de nuevos productos, servicios y modelos de negocios como a la ampliación de los procesos de producción y su "*personalización*" con la producción en pequeña escala, individualizada, de bajo costo y distribución rápida, alterando aún más las cadenas globales de valor. Se trata de una nueva ola de transformaciones que está en curso, vinculada a la utilización del conocimiento intensivo, exacerbando el abismo entre los países centrales y los periféricos que quedan cada vez más relegados a la producción de *commodities*. Aunque aún no se registre la dimensión de los impactos de esa industria en varios países del mundo, la tendencia es que se

produzcan grandes alteraciones en los mercados de trabajo, sobre todo en países en desarrollo, agudizando todavía más las desigualdades existentes.

Desde el punto de vista del trabajo, que las empresas adopten esas tecnologías en los diferentes sectores de la economía tiende a incrementar cambios que reducen y flexibilizan los procesos de trabajo, como el uso de la fuerza laboral, situación que viene preocupando a la Organización Internacional del Trabajo en virtud de sus impactos sociales. Según Basco *et. al.* (2018), los procesos crecientes de robotización y el avance de la automatización debilitaron las ventajas competitivas de los países pobres y en desarrollo, afectando la mano de obra. Destaca que el 75 % de los robots industriales están localizados en cinco países: China, Estados Unidos, Corea, Japón y Alemania, que no casualmente son los principales productores de tales tecnologías. Considera, no obstante, que sus efectos para el comercio internacional son inciertos, dada la reinvención de la geografía productiva global.

Desde el punto de vista geopolítico, representa una profundización de la división internacional del trabajo con el surgimiento de oligopolios globales situados en los países desarrollados, dada la producción desigual de las tecnologías base de la industria 4.0. Significa que las tasas de desempleo estarán muy ligadas al papel de cada país en ese dominio tecnológico, a la capacidad de los países en desarrollar sus parques tecnológicos y a la elaboración de políticas de empleo e ingresos. La OIT viene alertando sobre los impactos de la automatización y de la digitalización de la economía sobre el empleo, sugiriendo la necesidad de ampliar el debate sobre el papel de las tecnologías para la promoción del trabajo decente. Tal agenda tiene como telón de fondo la tesis de las potencialidades de las tecnologías para reemplazar trabajos penosos, que ponen en riesgo la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras.

El fenómeno de la globalización, que no es novedad, creó según Martins (2011) una división internacional del trabajo tecnológicamente integrada, proceso viabilizado por las tecnologías informa-

cionales. No obstante, su impacto sobre las economías regionales, sobre el trabajo y los mercados de trabajo, varía de acuerdo a la infraestructura y el acceso a lo digital, así como a su mayor o menor integración global. Mientras tanto, aunque las investigaciones continúen en curso, la tendencia se orienta a la profundización de las desigualdades entre los países, debido a la dependencia de los grandes oligopolios detentores de las tecnologías informacionales y a su accionar, que ignora fronteras o legislación nacional.

Ese avance desigual de la automatización, la robotización y la informatización impacta, más allá de la industria, al sector servicios con la pérdida de empleos, cambios en la estructura ocupacional, reducción de los puestos de trabajo en actividades como procesamiento de datos, contabilidad, soporte administrativo, actividades bancarias y financieras, y el crecimiento de ocupaciones asociadas a la cuarta revolución industrial y tecnológica, tales como la creación de contenido, computación en la nube, desarrollo de productos, inteligencia artificial, internet de las cosas y automatización de los procesos, entre otras (Braunert y Bridi, 2022).

Interpretando las transformaciones en curso en el trabajo

Una de las formulaciones que puede constituirse en herramienta analítica para interpretar las transformaciones en/del trabajo mediadas y/o relacionadas con las tecnologías informacionales, es, por ejemplo, la de Enrique De la Garza (2010), quien propuso el concepto de *trabajo no clásico* para abarcar la modalidad del trabajo fuera del asalariado formal y de nuevas configuraciones. Esta es una propuesta que busca, entre otras cosas, enfrentar el debate sobre el trabajo inmaterial, vertiente que sobresalió en el auge de la revolución informacional durante la segunda mitad del siglo XX y que colocó en jaque a la teoría del valor trabajo. El trabajo no clásico se distingue de los trabajos derivados de la revolución industrial, que incluyen el salariado al servicio del capital marcado por la "división de las eta-

pas del proceso de trabajo, con producción material y, simultáneamente, desconsiderando los símbolos impresos en los objetos físico-materiales producidos, producción en espacios cerrados llamados de fábricas y en tiempos determinados llamados como jornadas de trabajo" (De la Garza y Hernández, 2018, p. 226). En el siglo XX hubo cambios significativos con el crecimiento de los servicios en diversos países, en los que se producen símbolos, interacciones y se incorpora al cliente que demanda el servicio, pero que además interfiere en ciertas etapas del proceso de su realización. Muchos de esos trabajos y otras ocupaciones, según De la Garza, encajan en el concepto de trabajo no clásico, siempre que contemplen al menos una de tres dimensiones: a) la producción de símbolos sin la intervención del cliente; b) la interacción simbólica como parte fundamental y c) la intervención del cliente en el trabajo, quien se involucra en la relación a pesar de no ser ni el asalariado ni el empresario (el tercero incluido). El "trabajador" puede no ser formalmente un trabajador que labora por un salario; sin embargo, su servicio disponible será pagado. Un ejemplo de trabajo no clásico ligado a las nuevas tecnologías de la información es el realizado por el *youtuber* que desarrolla contenido para internet y ejerce una labor que "genera símbolos visuales o audiovisuales, se comunica unilateralmente con el público y con YouTube por medio de la red". Para el autor, ese concepto de trabajo no clásico posibilita también la inclusión "de los trabajadores de la producción mercantil simple, de los trabajadores de las ventas, del trabajo para el autoconsumo y del trabajo en el hogar" (De la Garza y Hernández, 2018, p. 220), situación en que no existe salario e involucra la relación con el cliente que exige que los productos tengan ciertas cualidades y sean realizados en un tiempo específico.

Un concepto similar fue discutido en Francia como "área gris" del trabajo, en el que desaparecen las diferencias entre trabajo formal e informal, frente no solo a las nuevas tecnologías, sino también a las nuevas relaciones de trabajo, resultado de reformulaciones efectuadas en las continuas reformas laborales tanto en Europa como en América Latina (Azais y Carleial, 2007; Azaïs, 2012 y 2015).

Jorge Castillo (2009), al explayarse sobre el trabajo del conocimiento propio del sector de la tecnología de la información, identifica los patrones de organización de dichas labores y epistemológicamente resalta la necesidad de entender lo existente, lo visible y lo invisible, de realizar la descripción en lugar de la "prescripción" como lo hacen innúmeros autores en los medios publicitados. La prescripción reduce el espacio de la reflexión sobre el trabajo digital y promueve distorsiones sobre ese segmento.

Los aspectos cognitivos e inmateriales del trabajo son discutidos por Míguez (2018), recuperando el debate sobre el capitalismo cognitivo de autores como Lazzarato y Negri, Vercellone, Moulie-Boutang, entre otros, que tienen en el concepto de *general intellect* de Marx su fundamentación para abordar la inmaterialidad del trabajo informacional y una nueva división del trabajo cognitivo, así como las nuevas formas de la apropiación del valor.

El trabajo digital sería el típico ideal de ese trabajo cognitivo, exigiendo la colaboración de los trabajadores, consultorías variadas, formación de equipos, trabajo en red, desarrollo de proyectos, presentes en el desenvolvimiento de softwares y videogames, mostrando gran heterogeneidad en su contenido y en sus resultados. Estos acarrean problemas diversos que, según Míguez, corresponderían a la propiedad intelectual, la organización del trabajo, los cambios en las concepciones del tiempo y de la productividad (2018, p. 43). La imprevisibilidad del software, que involucra al programador y desarrollador, presupone el dominio de algoritmos y base de datos, de lenguajes propios, de raciocinio matemático y de capacidad de resolución de problemas inesperados.

El balance sobre el tema del trabajo y la tecnología, principalmente en cuanto a los nuevos objetivos ligados a las transformaciones digitales debido a su heterogeneidad, configuraciones, condiciones y rápidas transformaciones, desafía a la sociología del trabajo en América Latina. Uno de los retos corresponde a los conceptos. ¿Cómo crear conceptos que puedan ser ubicados en la realidad social? Uno de ellos es el "trabajo digital", término adoptado por Huws

(2009) para mencionar al conjunto de labores vinculadas a las nuevas tecnologías de la información responsables por la transformación digital y/o por el "trabajo digital", en curso desde la segunda mitad del siglo XX.

Graham y Anwar (2020, p. 48) destacan que el término "trabajo digital" es usado para describir una gran variedad de actividades: "trabajo de click (*clickwork*), realizado en casa de las personas, trabajando en *call centers* en grandes oficinas, en la edición de un artículo de Wikipedia, e inclusive el posteo de una foto en una red social". Lima y Bridi (2019, 2022) lo amplifican, abarcando desde las empresas de tecnología de la información (IT) de diversos sectores económicos, las labores de desarrolladores del software y responsables del área de IT -trabajadores de gran *expertise* que gozan de condiciones laborales, remuneración y jornadas de trabajo con modalidades formales- hasta aquellos trabajadores ligados a las plataformas digitales, como Uber, Ubereats, iFood, Rappi y tantas otras que contratan a un vasto número de trabajadores sin vínculo laboral, por medio de su inscripción en un registro, pruebas de sus habilidades de conducción y la posesión de un medio de trabajo (el carro, la motocicleta, la bicicleta) en el caso de conductores y entregadores por aplicativos, y/o trabajadores en las llamadas haciendas de clicks, junto a otras actividades que involucran la producción de contenido como los *digital influencers*, que se encuentran fuera de la relación de asalariado formal. Oliveira, Carelli y Grillo (2020, p. 2620), sostienen que el trabajador es siempre de carne y hueso, pero que la noción de trabajo "digital" tiende a invisibilizarlo a medida que el término digital "da la impresión de ser realizado por un ente virtual en el ciberespacio. El ciberespacio no existe: es una ficción construida para posibilitar o justificar la fuga de la legislación". Para los autores funciona como encubridora del "trabajo real, en que el discurso del ciberespacio actúa como mecanismo para boicotear las regulaciones laborales históricamente territorializadas en naciones" (Oliveira, Carelli y Grillo, 2020, p. 2630).

El hecho es que ese trabajo digital, informacional,[1] por tanto presenta diferentes facetas, cuyas condiciones laborales, contrataciones, formas de remuneración, calificaciones y perfiles son distintas. Desafían a los estudiosos del trabajo a no solo aprehender, comprender y analizar esas configuraciones del trabajo en la llamada economía digital, sino también a proponer conceptos y teorías explicativas para el abordaje de un nuevo y precario mundo laboral en el que el trabajo es predominantemente informal, realizado, controlado y desarrollado a partir de las herramientas informacionales y comunicacionales (en este caso, computadores, celulares, conexión con internet, etc.).

Otro concepto adoptado por autores como Abílio (2020) y Antunes es el de la "uberización". Antunes (2020, p. 11) la describe como un proceso en el cual "las relaciones de trabajo son crecientemente individualizadas e invisibilizadas, asumiendo así la apariencia de prestación de servicios y suprimiendo las relaciones de asalariado y de explotación del trabajo". Para Abílio (2020, p. 111), el término "se inspira en el ejército global de millones de conductores trabajando para la misma empresa", refiriéndose a los trabajos sin derechos, que transfieren los costos y riesgos a los trabajadores que ni siquiera tienen ese estatus sino que son denominados "emprendedores", empleadores de sí mismos. Sobre el uso del concepto de uberización aún no existe consenso (Grohmann, 2021), por el gran peso atribuido

[1] El "trabajo informacional" remite a varias ocupaciones vinculadas directamente a la informática, definiendo a los trabajadores como "informacionales". De acuerdo a Bridi (2021, p. 17), "con la revolución informacional en las últimas décadas del siglo XX surgieron nuevas categorías profesionales en la industria, comercio y servicios, tanto en el segmento del hardware como del software". Así, en "un universo de "trabajadores informacionales", "trabajadores digitales", actúan a partir de los computadores, sea en la creación, programación, almacenaje de información, soporte o manutención. Ese universo abarca una diversidad de empresas, de actividades económicas, funciones y trabajos con "naturalezas" o contenidos muy diferentes, que compone lo que los anglosajones denominan "economía del conocimiento", o conforme a los franceses, "capitalismo cognitivo". Son técnicos, programadores de software, *designers*, consultores, prestadores de servicios de manutención de redes, analistas de sistemas, digitadores y un complejo conjunto de otras actividades ligadas al sector de la tecnología de la información.

a Uber, una de las tantas de millares de plataformas digitales con diferentes configuraciones. Abílio (2020, p. 125), por su parte, considera adecuado el concepto de "uberización", por tratarse de una tendencia global en curso en la que se consolida al trabajador como "un autogerente subordinado disponible, desprovisto de garantías y derechos, definido como trabajador *just-in-time*".

Desde los abordajes teóricos sobre el trabajo y las tecnologías, los conceptos adoptados tal vez solo puedan ser esclarecidos en el propio campo de la investigación empírica, a medida que las transformaciones digitales produzcan y reproduzcan un campo de trabajo heterogéneo, amplio, con novedades y permanencias pero matizado por el régimen de acumulación flexible, con relaciones laborales flexibilizadas, poco o nada reguladas, lo que sugiere para muchas de esas actividades el avance de la informalización y formas precarias de inserción en el mercado de trabajo.

Nuevas tecnologías y sus impactos en la productividad, costos, calidad y empleo

Existe un gran número de predicciones sobre el futuro del trabajo ligado a las nuevas tecnologías. Rifkin (2016), un entusiasta de esas nuevas tecnologías, destaca el creciente aumento de la productividad con costos reducidos que, en algún momento, podría colocar en jaque a la propia acumulación del capital. La economía compartida no solo convierte a la propiedad en innecesaria sino además en un costo dispensable, tornando así los productos más baratos. Ese mismo entusiasmo no aparece cuando se discute sobre el trabajo. Aparte de la reducción propiciada por esas tecnologías, principalmente con internet, pues los diversos softwares que componen todos los productos eliminan gran parte del trabajo humano, tendríamos también una precarización general del trabajo, reducido a la prestación de servicios, gerenciados o no por plataformas. La competitividad global no solo disminuiría el costo del trabajo, sino que además

traería un conjunto de reformas laborales precarizantes, orientadas a la desregulación de las relaciones de trabajo. En América Latina esto viene ocurriendo desde la década de 1990 y se retomó a fines de 2010, con el retorno de las políticas neoliberales en la región.[2] Las nuevas tecnologías, a su vez, impactan en la calidad del empleo por su intensificación, escenario que afecta a diversas categorías de trabajadores, desde los llamados "creativos", los desarrolladores de software, hasta los trabajadores de plataforma, gerenciados por algoritmos y empresas oligopólicas.

Entre los estudios que reflexionan sobre el trabajo digital en América Latina, destacando su aspecto cognitivo presente en programadores y desarrolladores de software, tenemos los de Míguez (2011) en Argentina; Míguez y Lima (2016) en Argentina y Brasil; Bridi y Lima (2018); Castro (2016); Oliveira (2017) sobre Brasil y Rodríguez Gutiérrez (2011) en México. Míguez y Lima (2016) buscan exponer las semejanzas y diferencias entre Argentina y Brasil, desde el proceso histórico de la constitución de la industria del software y su heterogeneidad referente a la producción e inserción subordinada -representada por el uso de lenguajes procedentes de grandes empresas multinacionales-, hasta la orientación de la "producción" más internacionalizada como en Argentina, o más ligada al mercado interno como en Brasil. Rodríguez Gutiérrez (2011) también presenta esta situación sobre el caso mexicano. Dichos autores destacan el predominio de pequeñas empresas con pocos trabajadores y pocas grandes empresas –estatales o multinacionales– que emplean a contingentes mayores.

Para los trabajadores, la formación continua es una condición de permanencia en el mercado, debido a los rápidos cambios tecnológicos en el sector. El carácter intelectual del trabajo y su indivisibilidad, lo que marcaría el carácter cognitivo de la actividad, enfrenta en los procesos laborales el uso de metodologías y procesos geren-

[2] Sobre la reforma laboral en Brasil, véase la recopilación de Krein, Veras de Oliveira y Filgueiras (2019).

ciales por parte de las grandes empresas que buscan fraccionar esa misma labor, creando una división del trabajo casi inexistente en las pequeñas y medianas, por lo que el trabajador tiende a circular por diversas actividades dominando así la totalidad del proceso de producción del software, situación común en las grandes empresas. De acuerdo a Rodríguez Gutiérrez (2011), el proceso de trabajo difiere del manufacturero, caracterizado por estandarizaciones de tiempos y movimientos, jornadas delimitadas y otras reglas. Por el contrario, la imprevisibilidad del software, como los errores presentes en su producción, exigen la intervención de un trabajador con dominio técnico, capaz de resolver los imprevistos. Ese dominio cognitivo demanda la intervención del trabajador dificultando así la fragmentación de sus tareas. Esto involucra también el establecimiento de patrones de jornadas laborales, pues los proyectos tienen plazos de entrega que además son fiscalizados por el cliente. Incluso, posterior a la entrega, se exige un acompañamiento para corregir lo que fuera necesario.

Las diferencias se acrecientan en la naturaleza de los contratos: en Brasil están mayoritariamente formalizados bajo la figura de relaciones salariales (Lima y Bridi, 2019; Oliveira, 2017); en Argentina y México predominan los contratos por proyectos, alejándose así de la informalidad existente en las modalidades de subcontratación en red.

En el caso brasilero, se destacan los estudios sobre trabajadores digitales en los que se presentan las características arriba mencionadas, tales como Lima y Oliveira (2017), Oliveira y Martins (2018), Lima y Pires (2017), Bridi y Lima (2018), Bridi (2021), Pires (2018), Rodrigues y Motim (2018), Braunert y Bridi (2018) y Amorim y Moda (2020).

En el caso mexicano, Rodríguez Gutiérrez describe a la industria del software como "a la medida" -lo que en Brasil llamamos "personalizada"-, predominante también en Brasil y Argentina, dada la intensa demanda por servicios y productos digitales. En el caso brasileño, la producción -la mayor en el continente sudamericano- es principalmente para el mercado interno. Rodríguez Gutiérrez (2011)

también destaca la formación de una nueva subjetividad en los trabajadores, ligada al poder en el trabajo y a su jerarquización, con formas de resistencia en la producción impulsadas por la movilización de esas subjetividades, a través de las interacciones entre trabajadores en el ambiente laboral y en las redes, alteraciones simbólicas en el propio software, y la alta rotatividad en el empleo, situación discutida en Brasil por Lima y Bridi (2018) y Lima y Oliveira (2017).

Palermo y Ventrici (2020) analizan en Argentina la formación y reproducción del trabajador, los significados atribuidos por los trabajadores a la actividad que desarrollan, su carácter creativo, y la reproducción de valores meritocráticos y de emprendedurismo, además de la tensión permanente entre la ideología empresarial y el trabajo, subordinado este a la primera. Zanon (2019) y Pires (2021) analizaron *coworkings* en Brasil que recuperan esa ideología, disfrazada de amor al trabajo, por la cual los trabajadores poco se identifican como tales. Estudiaron el trabajo ilimitado de jóvenes trabajadores que se identifican como emprendedores, cuyas pretensiones son crear una app que los convierta en millonarios.

Trabajar en las "economías de plataforma", uberización, *home office*, teletrabajo: los tipos de vínculos y las especificaciones latinoamericanas

Se observa la expansión del trabajo "digital", "informacional", "plataformizado" con múltiples y distintas facetas, en el que empresas, abastecedores, usuarios y clientes son conectados por medio de computadores, *smartphones* y otros medios telemáticos. Esas tecnologías "flexibles" son acompañadas de nuevos patrones de relaciones laborales, con el debilitamiento o incluso la eliminación de las regulaciones del trabajo por medio de continuas reformas laborales, mencionadas líneas arriba. Marcadas por la heterogeneidad, las ocupaciones inscritas en el "trabajo digital" son realizadas por un lado por trabajadores altamente calificados, enfocados en la creación y

concepción, con vínculos laborales formales, con acceso a derechos y negociaciones colectivas del trabajo en el caso brasilero; y por otro, por una masa de trabajadores con baja calificación, sometidos a vínculos precarios o incluso carentes de algún vínculo.

Las plataformas digitales gerenciadas algorítmicamente pueden entenderse como una radicalización de procesos de subcontratación, que funcionan en la conexión de "prestadores de servicios", desde los más simples como repartidores hasta otros con variados niveles de complejidad. En los llamados microtrabajos, las grandes empresas globales tienen a su disposición un ejército de mano de obra "sobrante", resultado de las continuas crisis y reestructuraciones económicas, disponible en todo el mundo para trabajar sin gozar de algún derecho social. Las plataformas organizan el trabajo por microtareas, como la búsqueda de sinónimos, de la mejor traducción yel reconocimiento de imágenes, entre otros, y su gestión a través de pagos por pieza, por proyectos o por servicios, y ya no por tiempo de trabajo, socavando de esta manera las victorias salariales construidas históricamente por medio de la acción colectiva.

En la amplia periferia del mundo donde se sitúa América Latina, la producción de conocimiento es restringida, manteniendo subordinadas sus economías a los centros del capitalismo mundial. En el denominado "trabajo digital", se limita al uso de lenguajes producidos por empresas globales, al desarrollo de softwares personalizados y además, a la prestación de servicios a las plataformas globales. Los puestos laborales creados acompañan las tecnologías y la nueva división internacional del trabajo, con vasta heterogeneidad: *streamers*, creadores de contenido, *digital influencers*, desarrolladores, trabajadores en *home office*, repartidores, conductores, empleadas domésticas, profesores y un creciente ejército de prestadores de servicios. Estas nuevas formas de subordinación, analizadas por Cardoso, Artur y Oliveira (2020) y Del Bono (2019), vienen siendo empaquetadas en ideologías emprendedoras bajo un discurso seductor en que la flexibilidad es convertida en sinónimo de libertad, disimulando la precariedad que le es intrínseca debido a la eliminación de cualquier

regulación laboral. Desregulación significa menores costos para las empresas que, en gran medida, escapan a cualquier control nacional. Además, tenemos especificidades nacionales dependientes de la mayor o menor generalización de las tecnologías digitales.

Conductores de pasajeros, repartidores de alimentos y bienes por aplicativos son la cara más visible de esa modalidad de trabajo observada en las calles de diversas ciudades. El trabajo plataformizado se viene adentrando cada vez más en los sectores clásicos de la economía, tales como la educación, la salud y el sistema financiero. En ese sentido, la pandemia de COVID-19 en 2020 provocó la aceleración de esa economía plataformizada, una vez que muchas empresas pasaron a realinearse al *e-commerce*, también en actividades como servicio de entrega, sistemas de consultoría *on line*, clases, etc.

De las tecnologías informacionales, digitales, surgieron nuevos negocios y modalidades de empresas, las empresas-plataformas. Su avance por los más diversos sectores económicos llevó a Nick Srnicek (2017) a acuñar el concepto de "capitalismo de plataforma" para describir este escenario en el que una de las dimensiones de la economía cada vez más se debe a la producción, extracción y procesamiento de datos, con fuertes impactos sobre el trabajo.

En esta línea, existen varios tipos de plataformas digitales: nube, industrial, plataformas *lean* y producto, según Srnicek (2017). Usando otra tipología, Grohmann (2021) enumera: a) las plataformas con base, orientadas por la "localización de trabajadores y consumidores, tales como traslados de personas (Uber, 99, Cabify), entrega de cosas (los mencionados aplicativos de *delivery*, como iFood y Rappi)", ylas categorías que lo efectúan son definidas como conductores o repartidores; b) las plataformas de microtrabajo, llamadas también de *crowdwork*, "en que los trabajadores tienen como principal función entrenar datos para la inteligencia artificial, tales como Amazon Mechanical Turk, Appen y Lionbridge"; y finalmente c) las plataformas de trabajo *freelance*, que incluyen "desde el trabajo doméstico hasta las actividades de diseño y programación, tales como GetNinjas, Helpie y 99Designs". Estas dos últimas categorías no dependen necesa-

riamente de la localización de trabajadores y clientes (Grohmann, 2021, p. 170).

El mercado de microtrabajo, conforme al estudio de Kuek et al (2015) (respaldado y publicado por el Banco Mundial), está dominado por dos empresas de servicios de plataforma, Amazon Mechanical Turk y Crowd Flower, que detentan el 80 % del mercado. El mercado de *freelancers on line,* por su parte, es mayor que el mercado de microtrabajos, conforme las estimaciones de 2016:

> El tamaño del mercado para *freelancersonline*crecerá US$ 4,4 mil millones en 2016, mientras que el mercado de trabajos llegará a US$ 0,4 mil millones. Así, la industria total de OO [*online outsourcing*] sería de US$ 4,8 mil millones para 2016. Modelos de medio plazo estiman que, en 2020, la industria de OO generaráuna recaudación bruta de servicios entre US$ 15 y US$ 25 mil millones (Kuek et al, 2015, p. 3).

Graham y Anwar (2020) estiman en torno a 50 millones las personas registradas en plataformas de trabajo digital, con un mercado de transacciones que supera los 4 mil millones de dólares. Esta forma de trabajo se convirtió en alternativa al empleo tradicional, y, según el Banco Mundial, es una modalidad de negocio prometedora para las empresas pues garantiza a los empleadores el acceso a los trabajadores especializados y de contratación flexible, rápida; además les asegura una productividad de 24 horas (Kuek et al, 2015, p. 3).

Para Braz (2021), los microtrabajos se constituyen como elemento estructural de la producción de la inteligencia artificial, que de artificial tiene poco pues depende de comportamientos y representaciones de los individuos, por lo que reproduce jerarquías y preconceptos sociales.

Uno de los grandes desafíos para los estudiosos del trabajo es la identificación cuantitativa de esos trabajadores, pues en su mayoría aún no están registrados por las estadísticas oficiales. Buscando sortear ese vacío de datos, la investigación adoptó la herramienta de análisis de tráfico de datos de la *web*, Similarweb. Una investigación realizada en Brasil en 2021 y publicada en 2022 sobre el trabajo pla-

taformizado, cuyo objetivo fue captar las diferencias entre los trabajadores plataformizados en el país, distinguió a los trabajadores en dos ecosistemas de trabajo: *location-based* y *web-based.* En el llamado *location-based,* los trabajadores realizan las actividades en un territorio geográfico específico y utilizan aplicativos de celular (apps). Así mismo, predomina el trabajo manual y las tareas se efectúan por medio de acciones mecánicas, implicando desplazamientos en el territorio, como actividades de limpieza y manutención predial, reposición de mercaderías, etc. Es el caso de los que laboran en el transporte (repartidores y conductores), trabajadores prestadores de servicios manuales mediados y/o bajo el control de las plataformas. En la modalidad *web-based* realizan actividades de tipo *online* (OWB), en las que ejecutan tareas bajo demanda, generalmente desde sus casas y exclusivamente por internet (microtareas).

El estudio captó las diferencias de perfiles etarios, étnicos, educativos y de género según la modalidad de la plataforma y del ecosistema. Identificó "un mayor número de jóvenes blancos y asiáticos en la modalidad *web-based* y una prevalencia de trabajadores con mayor edad y un mayor porcentaje de mestizos, negros e indígenas en la modalidad *location-based*". También encontró diferencias en el perfil de escolarización. En el ecosistema *web-based* predominan trabajadores con elevada calificación, nivel superior completo y/o posgraduación, que realizan actividades que van desde la traducción hasta servicios médicos y jurídicos (Bridi, 2022, p. 12).

Graham y Anwar (2020) evalúan el trabajo digital, cuya primera ola surgió en los años 1980, cuando las empresas comenzaron a tercerizar funciones a las regiones de bajos salarios. En los años 1990, en India y Filipinas, por ejemplo, millones de trabajadores ya realizaban labores para las empresas occidentales. Y en el periodo reciente, en los años 2000, emerge una segunda ola de trabajo digital bajo la figura de "trabajo en la nube" (*cloud work*). La diferencia de esas modalidades en relación a la tercerización de los años 1980 es que las plataformas digitales (como Upwork y Freelancer) pueden "conectar directamente grandes empresas, pequeños negocios y clientes indi-

viduales con trabajadores y emprendimientos de cualquiera" (Graham y Anwar, 2020, p. 50). O sea, el trabajo de producción de un sitio web para una empresa alemana o de Londres, por ejemplo, puede realizarse desde cualquier país del mundo. De esta manera, el capital pasa a disponer de una ingente mano de obra global. Una de las consecuencias para los trabajadores es el aumento de la competencia por esas labores alrededor del mundo. Dimensionar ese mercado, no obstante, continúa siendo un gran desafío, pues los países todavía necesitan atender a esa nueva realidad e insertar interrogantes en sus investigaciones sobre el mercado laboral que permitan captar el fenómeno del trabajo plataformizado, en sus variadas facetas.

Braz estima que existen "350 *crowdworks* (*online web-based,* direccionados al microtrabajo, *freelance* y programación competitiva) en operación; y cerca de 163 millones de perfiles de trabajadores registrados globalmente" (2021, p. 141). En el Brasil, ese número pasa de 50, pero en general el trabajador está registrado en más de una plataforma, nacional o extranjera. Una de sus características es la utilización de microtareas que no siempre son pagadas, pues dependen de la evaluación de las empresas.

En Brasil, la Pesquisa Nacional por Muestra de Domicilios Continua (Pnad-C), del Instituto Brasilero de Geografía y Estadística (IBGE) señala que los trabajadores potencialmente ocupados en plataformas de trabajo (como actividad principal) sumaban, en 2019, casi 4,2 millones (4,5 % del total de ocupados) (Cardoso y García, 2021). Sin embargo, aún son bastante limitados los datos oficiales. En diversos países latinoamericanos[3] todavía no es posible dimensionar ese trabajo, aunque numerosas investigaciones empíricas realizadas en varios países ya consiguieron demostrar y analizar con propiedad las condiciones objetivas de dichas labores, las percepciones de los trabajadores y la poca o nula regulación del trabajo plataformizado. Discutir sobre la regulación de ese trabajo es entrar a un campo en

[3] Sobre el trabajo y empleo en la economía de plataforma en Argentina ver el estudio de Madariaga, Buenadicha, Molina y Ernst, 2019.

disputa, principalmente para los trabajadores de empresas de transporte de pasajeros y mercancías, en torno a la condición de subordinación, al vínculo, a la forma algorítmica, ala gestión del trabajo.

Un panorama sobre el trabajo plataformizado en América Latina se encuentra en la obra colectiva de Hidalgo y Salazar Daza (2020) que reúne investigadores de México, Costa Rica, Colombia, Ecuador, Perú, Chile, Argentina y Brasil, y discute la urgencia de una reestructuración de las relaciones de trabajo enfocadas en la protección de los trabajadores. Destaca la relevancia de la acción sindical, pero esta debe ser reestructurada para adaptarse a las nuevas situaciones. En esa recuperación señala también las diversas formas de resistencia a través del ciberactivismo, así como el papel de las mujeres en esta lucha.

Pretendiendo analizar el mercado de trabajo en México, Bensusán y Florez (2020) destacan los cambios tecnológicos y las ocupaciones emergentes. En ese camino, el estudio de Alba, Bensusán y Vega (2021) sobre el trabajo y el futuro de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas digitales en el país muestra las condiciones de precariedad de dichas modalidades, que refuerzan las desigualdades sociales.

Desde México hasta Argentina resulta evidente que este trabajo no ofrece condiciones de supervivencia a los trabajadores que para lograrlas tienen que someterse a largas jornadas laborales, sin descanso y sin derecho alguno. La construcción de retóricas neoliberales centradas en el emprendedurismo crea nuevas subjetividades interiorizadas por los trabajadores, que en gran medida pretenden disfrazar de libertad un trabajo sin contrato. Los altos niveles de desempleo en la región y las reformas laborales permitieron la explotación sin límites.

El teletrabajo / el *home office*

El teletrabajo es el concepto oficial para denominar al trabajo realizado en el domicilio y con el uso de herramientas informacionales, también llamado *home office* y remoto e identificado por Oliveira (2017) como categoría nativa, conforme a la OIT. Tunal Santiago (2012), discute el teletrabajo –aún en la pre pandemia– como una nueva forma de organización del trabajo, destacando su carácter matizado en el que la deslocalización se constituye en una variable de reducción de costos empresariales, pero que además refleja algunas demandas de los trabajadores. Castro (2016) y Oliveira (2017) abordan el carácter generizado de ese trabajo, visto como flexible, con tendencias precarizantes a la eliminación de jornadas fijas, lo que significa trabajar ilimitadamente; en otros términos, la supresión de las fronteras entre el trabajo y no trabajo, denominada por Tunal Santiago (2012) integración del tiempo social. Sobre la precarización, Tunal Santiago (2012) afirma que ese tipo de trabajo en sí mismo no ocasiona precarización, sino su vinculación a un contexto de transformaciones globales del capitalismo que atacan sistemáticamente los derechos sociales.

En 2020, la pandemia de COVID-19 funcionó como un gran laboratorio del teletrabajo (Bridi, 2021). Con la política de distanciamiento social como forma de evitar el contagio, las empresas pudieron experimentar la modalidad del teletrabajo. Tratándose de una modalidad que ya venía en proceso de crecimiento en diversos países del mundo, se experimentó un aumento inédito en el contexto pandémico. En el caso de Brasil, por ejemplo, varias investigaciones demostraron que fue sobre condiciones adversas, con jornadas extensas y/o sin límites de horarios, con los costos (computadores, programas, internet, etc.), asumidos en su mayoría absoluta, por los trabajadores y en la mayoría de los casos, sin negociación colectiva (Bridi, 2020). Como mostraremos en este capítulo, la regulación del trabajo ha sido bastante desigual en varios países. Mientras que en

países como Francia y Argentina se aceptó regular esa modalidad de trabajo en cuanto a derechos a desconexión, control de jornadas, protección de datos y salud de los trabajadores, otros, caso de Brasil, remitieron casi todo a una negociación individual (Bridi, 2020), que inplica nuevos desafíos para la clase trabajadora.

La adopción de ese cambio refleja la estructura predominante en el mercado de trabajo. En el caso brasileño, según el estudio del IPEA, solo el 13.3 % de la fuerza de trabajo laboraba en *home office*, a pesar de la cuarentena y el aislamiento social. En general, trabajadores más escolarizados y calificados, en actividades de "cuello blanco", son mayoritariamente blancos. Aunque durante la pandemia el trabajo en la modalidad teletrabajo haya ocupado entre 8 y 9 millones de trabajadores, con oscilaciones mensuales segúnsu evolución, un estudio del IPEA de 2021 apuntó que existe un significativo potencial para esa modalidad laboral que es del orden del 16,7 %, considerablemente más próximo al observado en mayo de 2020: 13,3 % de teletrabajadores en el Brasil (Góes, Martins y Nascimento, 2022). Citando a la OIT, el mismo estudio sobre el potencial de trabajadores para efectuar el trabajo de manera remota sitúa entre 16 % y 23 % el potencial de teletrabajo de los países de América Latina. Un estudio publicado por la Fundación Friedrich Erbert[4] en 2022 a partir de varios estudios regionales en México, Brasil, Argentina,[5] Ecuador, Panamá, Uruguay, Honduras, Bolivia y Chile, evaluó las condiciones del teletrabajo y cómo está regulado en esos países, atendiendo a los desafíos y perspectivas de esta modalidad de trabajo.

[4] Ver el estudio en http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf
[5] Esos estudios pueden verse en https://toma-partido.fes.de/publicaciones y en https://www.ilawnetwork.com/publicaciones

Sindicatos, estrategias para las nuevas tecnologías, otras formas de organización de los trabajadores

Donde existen opresión, conflictos, contradicciones, hay resistencia. Lentamente, movimientos de protesta por más derechos que utilizan las redes digitales comienzan a organizarse. Los conflictos y las contradicciones que afectan el trabajo digital en sus diversas facetas y modalidades predisponen a los trabajadores a la organización colectiva, sea organizando sindicatos o formando colectivos y otras formas de acciones. Grohmann (2021) destaca una ola de sindicalización de trabajadores de tecnologías, *games*, periodismo, etc., los llamados "sindicatos digitales". Lo ejemplifica con los trabajadores de las empresas Google y Amazon, que en proceso de reconocimiento como trabajadores y en razón de las adversidades en el trabajo, han buscado la sindicalización.

Rodríguez Gutiérrez (2011) destaca resistencias en la producción de software por parte de los trabajadores, a través de la movilización de subjetividades resultado de ese tipo de labor. Esa subjetividad explica luchas y resistencias cotidianas en el proceso de trabajo -como mencionamos anteriormente- raramente organizadas, lo que evidencia la baja organización sindical de esa categoría de trabajadores.

Para Míguez (2011), en Argentina la cuestión sindical aún es incipiente pues todavía se tiene a los trabajadores debatiendo si debería haber organización sindical o de asociación profesional. En Brasil existen numerosos sindicatos en prácticamente todos los estados que reivindican al sector, gran parte de ellos derivados del sector de comunicaciones y procesamiento de datos, habiendo también federaciones sindicales que los representan, con contratos negociados, pero con baja participación de los trabajadores (Lima y Oliveira; 2017; Lima y Bridi, 2019). En lo que se refiere a los trabajadores de las tecnologías de la información, las antiguas asociaciones de profesionales de procesamiento de datos (APPD), organizadas en la década

de 1970, se transformaron en sindicatos en los años 1980 y en las décadas siguientes, siendo cerca de 30 sindicatos en varios estados brasileros, abarcando la representación de trabajadores del sector público y privado que actúan en el área de tecnología de la información. Esos sindicatos representan desde ocupaciones de técnicos, programadores de *software, designers,* consultores de informática, prestadores de servicios de manutención de redes, analistas de sistemas, digitadores, hasta trabajadores en *lan house,* portales de internet y proveedores de acceso a internet (Bridi, 2021). En el caso del Brasil son, no obstante, los trabajadores del sector público los que históricamente están al frente de ese sindicalismo desde sus orígenes en los años 1970/1980.

Existe también en Brasil una asociación profesional nacional, la APinfo, que pone a disposición en su página virtual informaciones generales sobre carreras, negociaciones, contratos, discutiendo condiciones de trabajo, jornadas, salarios, además de estudios de satisfacción de esos trabajadores.

En el caso de los trabajadores por aplicativos, se viene ampliando la organización y su articulación tanto nacional cuanto internacional. En enero de 2020 se realizó la primera convención internacional de organizaciones de conductores por aplicativos, con participación de 23 países. De América Latina, estuvieron Brasil, Argentina, Chile, Uruguay, Panamá y Costa Rica. A partir de la reunión, se logró la fundación de la International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW). En Brasil ya existen asociaciones de ese tipo en los estados de Pernambuco, Río de Janeiro, São Paulo, Bahía, Maranhão, Minas Gerais, Río Grande do Sul y Brasilia, todos con páginas de Facebook activas (Kalil, 2020). Muchas de esas experiencias de organización plantean la necesidad de reformulaciones de la actividad y del movimiento sindical, que aún están en curso.

Por otro lado, se evidencia la utilización de las redes en la organización de protestas, siendo la comunicación, la presencia *online,* la organización de páginas en redes sociales y grupos de WhatsApp o Telegram medios para la conexión más o menos permanente de

esos trabajadores por aplicativos. Evidencia también cierto grado de interiorización de una racionalidad neoliberal, en la cual la ausencia de vínculos es percibida como "libertad" por el trabajador, que rechaza en cierta medida los contratos formales. No obstante, varía de acuerdo a la ocupación y los países. Así, entre los trabajadores de plataforma, aquella situación es más común; mientras que entre los trabajadores del software acontece lo contrario, pues estos valorizan los vínculos y mayor estabilidad.

En el debate sobre la organización de los repartidores y otros trabajadores de plataforma se destaca la ambigüedad presente en las reivindicaciones, en las que los derechos sociales ligados a las relaciones laborales regidas por el derecho de trabajo (jornada, salario mínimo, seguro social) son ignorados; quizás, en el caso brasilero, por abarcar menos del 50 % de la fuerza de trabajo. Nuevamente el ideario del emprendedurismo está presente en los discursos de los trabajadores –autonomía y libertad aparecen como lemas– desconsiderando la intensificación del trabajo representada por las jornadas extensas, la inexistencia del descanso remunerado o incluso del seguro social. En las primeras manifestaciones en Brasil, las reivindicaciones se concentraban en la demanda de equipos, alcohol y gel para prevenir el COVID-19, además de espacio para alimentación y acceso a los servicios higiénicos, dado que su labor los obligaba a permanecer todo el tiempo en la calle. Una mirada acerca de las pautas reivindicativas de los movimientos de repartidores en América Latina, Bridi (2022) identificó como banderas comunes demandas acerca de la gestión del trabajo y el fin de bloqueos, además de mejores remuneraciones.

Una propuesta que viene siendo discutida es la cooperativa de repartidores, basada en experiencias de países europeos (Grohmann, 2020). Ya existen experiencias en Brasil con algunas apps controladas por los trabajadores y también por municipalidades, que alteran radicalmente el porcentual de ganancias del trabajador, como es el caso de la ciudad de Araraquara en el interior paulista. Lo mismo

sucede con las cooperativas en organización situadas en diversas ciudades brasileras.

Consideraciones finales

Las tecnologías informacionales y las múltiples modalidades de trabajo emergentes de la tercera y cuarta revolución tecnológica informacional, permitieron el surgimiento de innumerables ocupaciones y actividades que desafían a los estudiosos del trabajo a dimensionar e interpretar tales procesos. Cada una de esas revoluciones generó cambios en el trabajo y en el mercado laboral de diversos países, así como formulaciones teóricas importantes para su comprensión.

Las condiciones y las configuraciones de esos trabajos dependen de grados de regulación y de protección social del trabajo. En las décadas de 1980 y 1990 la literatura demostraba la transición de los sistemas de producción del tipo fordista al régimen de acumulación flexible, procesos vistos bajo el lente de la reestructuración productiva.

Ya en los años 2000, una nueva ola de transformaciones impulsadas por las tecnologías digitales, con la aparición de las empresas plataforma y sus modos de explotación laboral expresados en su rechazo a reconocer un trabajo dotado de derechos por estar fuera de la relación salarial formal, es integralmente favorecida por el contexto de normas flexibles del trabajo, adoptadas por los gobiernos neoliberales. El trabajo plataformizado, visto bajo el lente de la "uberización" que ocurre,en su mayoría en la informalidad, fue posible debido a la fragilización del derecho al trabajo.

Finalmente, la temática llama la atención sobre las diversas modalidades laborales inscriptas en el ámbito del trabajo digital: el trabajo en software -con un tipo ideal de trabajadores flexibles cuyos trabajos son realizados por proyectos, con participación del cliente y elevada calificación-, los desarrolladores de tecnologías de la información, aquellos trabajos en los que las tecnologías son herramien-

tas para nuevas ocupaciones, actividades realizadas en las calles (repartidores por app, conductores de pasajeros), en los ambientes domésticos (teletrabajo, haciendas de clicks, microtareas) y que se dan fuera del asalaramiento formal. Ese trabajo plataformizado, controlado por algoritmos despóticos, desafía a los países a buscar formas de regulación que aseguren derechos y condiciones laborales que favorezcan superar la inseguridad del trabajo típica de esa labor.

Bibliografía

Abílio, Ludmila(2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time? *Estudos Avançados. 34* (98). https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008

Alba, Carlos; Bensusán, Graciela y Vega, Gustavo (2021). *El trabajo del futuro con derechos laborales Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales*. México: COLMEX.

Amorim, Henrique y Moda, Felipe Bruner (2020). Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber.*Revista Fronteiras – estudos midiáticos 22* (1), pp. 59-71. https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06

Antúnes, Ricardo (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

Antúnes, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo.

Azaïs, Christian (2012). A zona cinzenta do assalariamento: os contornos da legalidade. En Azaïs, Christian; Kessler, Gabriel y Telles,

V. (orgs.). *Ilegalismos, cidade e política: perspectivas comparativas* (pp. 167-198). Belo Horizonte: Fino Traço.

Azaïs, Christian (2015). Le brouillage des frontières de la société salariale dans les Amériques et au-delà: une lecture des transformations du travail dans un *globalisingworld*. *IdeAs, Crise ou transformations du monde du travail dans les Amériques* (5). https://ideas.revues.org/872.

Azaïs, Christian y Carleial, Liana M. da (2007). Mercados de trabalho e hibridização: uniformidades e diferenças entre França e Brasil. *Caderno CRH 20* (51), pp. 401-417. https://doi.org/10.9771/ccrh.v20i51.18936

Basco, Ana Inés; Beliz, Gustavo; Coatz, Diego y Garnero, Paula (2018). *Industria 4.0: fabricando el futuro*. Buenos Aires: BID. http://dx.doi.org/10.18235/0001229

Bensusán, Graciela y Florez Vaquiro, Nelson(2020).*Cambio tecnológico, mercado de trabajo y ocupaciones emergentes en México (LC/TS.2020/119)*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) https://hdl.handle.net/11362/46181 .

Braunert, Mariana y Bridi, Maria Aparecida (2018). Condições de trabalho e processo produtivo de software: uma mercadoria emblemática do trabalho imaterial. En: Bridi, Maria Aparecida y Lima, Jacob Carlos (org.). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação*. Curitiba: UFPR.

Braunert, Mariana y Bridi, Maria Aparecida (2022). Trabalho e tecnologia: transformações recentes e as várias faces do trabalho digital. En Moraes, Rodrigo Bombonati; Machado, Maria Isabel y Freitas, Cinthia Obladen de Almendra (orgs.). *Indústria 4.0. Impactos sociais e profissionais*. São Paulo: Editora Blucher.

Braz, Matheus Viana (2021). Heteromação e microtrabalho no Brasil. *Sociologias 23*(57), pp. 134-172. https://doi.org/10.1590/15174522-111017

Bridi, Maria Aparecida (2020). Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora. En Oliveira, Dalila y Pochmann, Márcio (Orgs.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Gráfica e Editora Positiva: CNTE Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente.

Bridi, Maria Aparecida (2021). *Trabalhadores em tecnologia da informação e sindicalismo no Brasil. O que há de novo no horizonte?* São Paulo: Editora Annablume.

Bridi, Maria Aparecida (2022). (Prefácio). En Machado, Sidnei yZanoni, Alexandre P. (Orgs.). *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho – UFPR.

Bridi, Maria Aparecida y Lima, Jacob Carlos (org.) (2018). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação*. Curitiba: UFPR.

Brynjolfsson, Erik y McAfee, Andrew (2014). *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W.W. Norton& Company.

Cardoso, Ana Claudia Moreira y García, Lúcia (17 de septiembre de 2021). Por onde "andam" as plataformas digitais de trabalho? *Le Monde Diplomatique Brasil.* https://diplomatique.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma/

Cardoso, Ana Claudia Moreira; Artur, Karen y Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio (2020). O trabalho nas plataformas digitais:

narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *RevistaValore 5.* https://doi.org/10.22408/reva502020657206-230

Casilli, Antonio (2019). *En Attendant les Robots: enquête sur le travail du clic*. Paris: Seuil.

Castells, Manuel (1999). *A sociedade em rede, a era da informação. Economia, Sociedade e Cultura Volumen 1.* São Paulo: Paz e Terra

Castillo, Juan José (2009). O trabalho do conhecimento na sociedade da informação: a análise dos programadores de software. En Antúnes, Ricardo y Braga, Ruy. *Infoprotelários. Degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.

Castro, Bárbara G. (2016). *As armadilhas da flexibilização: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação*. São Paulo: Annablume.

Dagnino, Renato (2014). A tecnologia social e seus desafios. En Dagnino, Renato. *Tecnologia social: contribuições conceituais e metodológicas*(pp. 19-34).Campina Grande; Florianópolis: Ed. Insular.

De la Garza Toledo, Enrique (1992). *Reestructuración Productiva y Respuesta Sindical en México*. México: UNAM-UAM-I, Premio Jesús Silva Herzog.

De la Garza Toledo, Enrique (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I*. Buenos Aires: CAICyT CLACSO.

De la Garza Toledo, Enrique (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Barcelona: Anthropos.

De la Garza Toledo, Enrique y Hernández, José Angel Ceron (2018). Os youtubers como trabalhadores não clássicos. En:Bridi, Maria

Aparecida y Lima, Jacob Carlos (org.). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação*. Curitiba: UFPR.

Del Bono, Andrea (2019). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología* (21), e083. https://doi.org/10.24215/23468904e083

Domínguez Morales, Ana (2019). Representación colectiva y negociación de derechos de los trabajadores en Plataforma. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (29), pp. 63-85. http://revistas.jurídicas.unam.mx/

EIA (2018). *¿Quién está preparado para la inminente ola de automatización?*The economist, intelligent units, ABB.

Giménez, Denis Maracci y Santos, Anselmo Luís (2019). Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho. *Unicamp. IE, Campinas* (371).

Góes, Geraldo Sandoval; Martins, Felipe dos Santos y Nascimento, José Antônio Sena (2022). *O trabalho remoto potencial e efetivo no Brasil: por que o hiato elevado entre estes?* Brasília: IPEA.

Gonzales, Marco (2020). Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. En Antunes, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. (pp. 188 – 206). São Paulo: Boitempo.

Gorz, André (2005). *O imaterial. Conhecimento, valor e capital*. São Paulo: Annablume.

Graham, Marck y Anwar, Amir (2020). Trabalho digital. En Antunes, Ricardo (org.). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.

Grohmann, Rafael (2020). *Lavits_Covid19_#23Os laboratórios do trabalho em Plataformas digitais.* https://lavits.org/lavits_covid19_23-os-laboratorios-do-trabalho-em-plataformas/

Grohmann, Rafael (2021). Trabalho Digital: o papel organizador da comunicação. *Comun. mídia consumo 18* (51), pp. 166-185.

Hidalgo Cordero, Kruskaya y Salazar Daza, Carolina (eds.) (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales: una lectura desde América Latina*. Quito: Friedrich-Ebert-Stiftung Ecuador FES-ILDIS.

Huws, Ursula (2009). A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. En Antunes, R. y Braga, R. (Org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.

Huws, Ursula (2017). *A Formação do Cibertariado.* Campinas: Editora da UNICAMP.

IEDE (2017). *Indústria 4.0: a quarta revolução industrial e os desafios para a indústria e o desenvolvimento brasileiro.* São Paulo: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial.

Kalil, Renan Bernardi (2020). Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma. *Contracampo 39*(2), pp. 79-93. https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/entregadores-fazem-2-greve-nacional-em-meio-a-pequenas-vitorias-e-divisoes.htm

Krein, José Dari; Veras de Oliveira, Roberto y Filgueiras, Victor (org) (2019). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidades*. Campinas: Remir Trabalho.

Kuek, Siou Chew; Paradi-Guilford, Cecilia; Fayomi, Toks; Imaizumi, Saori; Ipeirotis, Panos; Pina, Patricia y Singh, Manpreet (2015). *The Global Opportunity in Online Outsourcing*. Washington:

World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/22284/The0global0opp0n0online0outsourcing.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lazzarato, Maurizio y Negri, Antonio (2001). *Trabalho imaterial*. Rio de Janeiro: DP&A.

Leite, Marcia (1994). Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão de obra. En Mattoso, Jorge et al. *O mundo do trabalho*. São Paulo: Scripta.

Lima, Jacob y Bridi, Maria Aparecida (2018). *O trabalho digital e os trabalhadores. In: Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia de informação*. Curitiba: Editora UFPR.

Lima, Jacob y Bridi, Maria Aparecida (2019). Trabalho digital, emprego e flexibilização: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. *Caderno CRH32* (86).

Lima, Jacob y Bridi, Maria Aparecida (2022). O trabalho em software e hardware no Brasil: o conhecimento e os condicionantes da flexibilização do trabalho. En Moraes, Rodrigo Bombonati; Machado, Maria Isabel y Freitas, Cinthia Obladen de Almendra, (orgs.). *Indústria 4.0. Impactos sociais e profissionais*. São Paulo: Editora Blucher.

Lima, Jacob yOliveira, Daniela (2017). Trabalhadores digitais: as novas ocupações no trabalho informacional. *Sociedade e Estado 32*(1), pp.115-141. https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/6250

Lima, Jacob y Pires, A.S. (2017). Youth and the New Culture of Work: Considerations Drawn From Digital Work. *Sociologia & Antropologia 7* (3), pp. 773 – 797. https://doi.org/10.1590/2238-38752017v735

Machado, Sidnei (coordenador); Bridi, Maria Aparecida (vice-coordenadora) y Zanoni, Alexandre Pilan (coordenador executivo) (2021). *Relatório técnico-científico da pesquisa: O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos*, Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Clínica Direito do Trabalho.

Machado, Sidnei y Zanoni, Alexandre P. (Orgs.) (2022). *O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos.* Curitiba: Clínica Direito do Trabalho – UFPR.

Madariaga, Javier; Buenadicha, César; Molina, Erika yErnst, Christoph (2019). *Economía de plataformas y empleo ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?,*Buenos Aires: CIPPEC-BID – OIT. https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/05/Como-es-trabajar-en-una-app-en-Argentina-CIPPEC-BID-LAB-OIT.pdf

Martins, Carlos Eduardo (2011). *Globalização,* dependência e neoliberalismo na *América Latina*. São Paulo: Boitempo.

McKinsey Global Institute (2017). *A future that works*: *automation, employment and productivity*. McKinsey & Company.

Miguez, Pablo (2018). O trabalho e as novas tecnologías: uma abordagem do trabalho informático segundo as teses do Capitalismo Cognitivo. En Bridi, Maria Aparecida y Lima, Jacob Carlos (orgs). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnología de informação*. Curitiba: Editora UFPR.

Miguez, Pablo (2011). El trabajo inmaterial en la organización del trabajo. Un estudio sobre el caso de los trabajadores informáticos en Argentina [Tesis de doctorado]. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Míguez, Pablo y Lima, Jacob (2016). El trabajo cognitivo en el capitalismo contemporáneo: el surgimiento y la evolución del sector

de software en Argentina y Brasil. *CDC 33* (93), pp.67-89. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_cc/article/view/13660

Neffa, Julio César. (1989). *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Un análisis crítico del pensamiento de K. Marx, F. W. Taylor y Henry Ford*. Buenos Aires:. CEIL, PRONATTE de la SECYT, PIETTE del CONICET y Ed. Humanitas..

Novick, Martha (2000). La transformación de la organización del trabajo. En De la Garza Toledo, Enrique (org). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 123-146). México: El Colegio de México-FLACSO- UAM- Fondo de Cultura Económica.

OIT Oficina Internacional del Trabajo (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016). Ginebra: OIT.

Oliveira, Daniela (2017).*Do fim do trabalho ao trabalho sem fim: o trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em Home Office*[Tese em sociologia]. UFSCar, São Carlos.

Oliveira, Daniela y Martins, Amanda Coelho (2018). Espaços virtuais do trabalho em TI: as frágeis fronteiras entre vida profissional e pessoal. En Bridi, Maria Aparecida yLima, Jacob (2018). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia de informação*. Curitiba: Editora UFPR.

Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio; Carelli, Rodrigo de Lacerda y Grillo, Sayonara (2020). Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Rev. Direito e Práxis 11* (4), pp. 2609-2634.

Palermo, Hernán y Ventrici, Patricia (2020). Creativos, divertidos, emprendedores y meritocráticos. El trabajo en contexto de las tecnologías de la información. *Cuadernos de antropología social* (5), p. 37–53. https://doi.org/10.34096/cas.i52.6905

Pires, Aline Suelen (2018). Juventude (s) e o trabalho na área de TI: uma discussão sobre o discurso da flexibilidade geracional. En: Bridi; Maria Aparecida y Lima, Jacob Carlos (Org.). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologias de informação* (pp. 32-45) .Curitiba-PR: Editora UFPR.

Pires, Aline Suelen (2021). As novas configurações espaciais do empreendedorismo tecnológico e as experiências de trabalho no Polo de Tecnologia de São Carlos-SP. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* 36 (53), pp. 1-19. https://doi.org/10.1590/3610605/2021

Ramalho, José Ricardo y Rodrigues, Iram (2007). *Trabalho e sindicato em antigos e novos territórios produtivos*. São Paulo: Annablume.

Rifkin, Jeremy (2016). *Sociedade com custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo*. São Paulo: M.Books do Brasil.

Rifkin, Jeremy. (2001). *A era do acesso. A transição de mercados convencionais para networks e o nascimento de uma nova economia*. São Paulo:Makron Books.

Rodrigues, Maria Emília y Motim, Benilde Maria Lenzi (2018). Trabalho, autonomia e identidade entre os desenvolvedores de software: uma análise sobre a "natureza" e as condições de trabalho em TI. En: Bridi, Maria Aparecida y Lima, Jacob Carlos (org.). *Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação*. Curitiba: UFPR.

Rodríguez Gutiérrez, J. Guadalupe (2011). *Aprendizaje y resistencia en los trabajadores de software*. México: Plaza y Valdez.

Schwab, Klaus (2016). *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro.

Srnicek, Nick (2016). *Platform Capitalism*. Hoboken: Wiley.

Sundararajan, Arun (2016). *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism.*Cambridge, MIT Press.

Tunal Santiago, Gerardo (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*(19), pp.31-54. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1514-68712012000200002&script=sci_abstract

Woodcock, Jamie y Graham, Mark (2020). *Gig Economy: a critical introduction.* London: Polity.

Zanon, Breilla Valentina Barbosa (2019). "Não era amor, era cilada": startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho [Tese de doutorado]. São Carlos, UFSCar.

Zuboff, Shoshana (2018). Big Other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilizacao de informacao. En Bruno, Fernanda et al. (orgs.). *Tecnopoliticas da vigilancia: perspectivas da margem*. Sao Paulo: Boitempo.

Calificaciones, competencias y formación laboral en las actuales configuraciones productivas-circulatorias, una visión desde América Latina

Pedro Amaury Miranda Bello

Introducción

La situación del trabajo a nivel mundial, y especialmente en la región latinoamericana, ha tenido sustanciales transformaciones en las últimas dos décadas. La crisis económica; la transformación en el patrón energético; el avance de la supuesta cuarta revolución industrial –llamada industria 4.0 (I4.0) y/o de la inteligencia artificial (IA)–; y, por supuesto, la crisis sanitaria, presionan al mundo del trabajo.

En ese contexto, las problemáticas tradicionales de investigación laboral necesitan rediscutirse para entender los nuevos horizontes en América Latina con planteamientos teórico-metodológicos novedosos. Esto significa, por un lado, una re-lectura crítico-reconstruc-

tiva acorde al tiempo actual, y por el otro, agregar las nuevas contribuciones de los últimos años respecto al tema que nos concierne: calificaciones-competencias, y todo lo que esto involucra de manera amplia, como la educación-formación para y en el trabajo en el siglo XXI.

Históricamente, el concepto de *calificación* en un primer momento proporcionó un enlace entre lo laboral y lo educativo en el que lo primero era el hilo conductor de lo segundo, por lo menos, desde la sociología del trabajo naciente en los años sesenta, especialmente en Francia. El concepto de *competencia*, en tanto, planteado con posterioridad y originalmente vinculado a perspectivas individuales, subordinó el trabajo a un segundo plano en relación con lo educativo y/o extralaboral. Junto con estas discusiones precedentes también aparece el tema de la formación técnica vocacional o laboral, que poco se ha recuperado para la sociología del trabajo y que permitiría ampliar ciertos horizontes de investigación.

La intención de este texto es rescatar los principales aportes de estos temas en los últimos veinte años a nivel internacional, y poner el acento en América Latina; reconociendo sus avances frente a otras propuestas regionales y buscando situar los debates en distintas disciplinas e incluso más allá del área de las ciencias sociales.

La búsqueda de bibliografía ha sido exhaustiva, a través del servicio BIDI-UAM. Nos centramos en las bases de Sage Journals, Taylor & Francis Online, SpringerLink, Web Of Science, EBSCO Host, ELSEVIER, Redalyc, SCIELO y Cambridge Journals; así como en requerimientos explícitos de la producción de algunos autores a través de *ResearchGate*. Es importante señalar que la búsqueda con determinados tesauros fue más allá de los establecidos por la UNESCO y la OIT, utilizando diferentes idiomas y bases de datos (Cualificación, Competencia, Skill, Qualification, Qualifikation, etc.). El procesamiento de los documentos fue completamente artesanal para evitar tratamientos sin profundidad, lo que implicó lecturas de resúmenes o del artículo completo a veces, atendiendo a algunas partes, así como rodeos y rastreos de la bibliografía utilizada en determinados textos

para hilvanar otros. Lo anterior permitió realizar un ordenamiento agrupado por carpetas digitales. Inicialmente, se establecieron dos divisiones principales: textos no usados en el tratado anterior pero de relevancia actual, y textos publicados desde 1999 a la fecha. A partir de este primer orden, se realizaron subdivisiones sobre la base de tópicos de investigación y problemas teóricos específicos, que fueron bifurcándose. Fueron cerca de 300 textos –entre artículos y capítulos de libro– consultados. Es importante señalar que no se utilizó ningún software y/o inteligencia artificial; se realizó una matriz de análisis con el conjunto de la bibliografía, desglosada por coyunturas, disciplinas, regiones y conceptos centrales; a veces, con preponderancia de ciertos sectores económicos.

En suma, el presente capítulo es una revisión crítica y de alcance (Munn et al., 2018) que viene a recuperar debates, textos y temáticas que no consideraron Carrillo e Iranzo (2000). Por un lado, textos de la época que no se retomaron y que permiten abrir nuevas vetas en la investigación sociológica de filo laboral; por el otro, fundamentalmente textos nuevos, posteriores a la publicación del *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*.

Los debates emergentes: de calificaciones-competencias a la formación laboral

La relación que existe entre la producción intelectual y las grandes coyunturas sociales no es mecánica; no siempre hay una expresión automática y acabada en las distintas investigaciones laborales. Sin embargo, se vuelve elemental para un texto como el que presentamos tratar de rastrear dichas coyunturas, para comprender si pueden o no generar ciertas tendencias, claro que con autonomía relativa, en la producción académica.

Se pueden identificar patrones de investigación a partir de la burbuja financiera (2007-2008) que abordaron el trabajo y la educación mediante un análisis de la formación laboral como una salida ante

los procesos de desempleo (Bassi et al., 2012; Felstead y Green, 2013). En el caso de la industria 4.0 y ahora con el desarrollo de la inteligencia artificial, se han generado investigaciones y/o prospecciones sobre la gran brecha entre las habilidades laborales y las demandas de las empresas (Capgemini Research Institute, 2018; Kerrigan, 2020; The Economist Intelligence Unit, 2018). Se distinguen así las competencias digitales y las capacitaciones sobre esta transición por lo menos desde 2012-2013. Cuestión similar ocurre con la pandemia: a partir de 2020 ha cobrado relevancia el tema del reciclaje de habilidades, su transformación y la capacitación permanente en los centros de trabajo (OIT/CINTERFOR, 2020, 2022; Agrawal et al. 2020). De este modo, el entrecruzamiento de las coyunturas puede presentar en las investigaciones algunos ecos *desiguales y combinados* en las últimas dos décadas.

La intención de este apartado es rastrear tendencias y discusiones que pueden estar medianamente correlacionadas con estos procesos, junto con antiguas problemáticas (calificación-competencias) que se han mantenido y adecuado a nuevos escenarios.

En los albores del siglo XXI, ecos del declive sindical y la reestructuración productiva

Justo antes del desarrollo de las tres grandes coyunturas señaladas, el sindicalismo atravesaba por otra mayor. Si revisamos la base de datos de la *ILO Data Explorer* encontramos el declive de la *tasa sindical* en gran parte de Occidente en las últimas dos décadas. México, por ejemplo, pasó entre 2000 y 2020 de 16,9 a 12,4 %; EUA de 12,9 a 10,3 %; Argentina de 43,8 a 27,7 % (2014); Brasil de 20,1 a 13 % (2019); Alemania de 24,5 a 16,2 % (2019), Reino Unido de 29,8 a 16,2 % (2019), Francia de 12,6 a 8,2 % (2018), por mencionar solo algunos países, aunque hubo excepciones. Lo que confirma, en parte, que la clase trabajadora viene de un reflujo sin precedentes en cuanto a su organización y negociación colectiva.

Partiendo de lo anterior es como debemos plantear el debate. La discusión teórica respecto al tema de las calificaciones estuvo girando, en la mayoría de los casos, en torno al *trabajo clásico* industrial (Sanchis, 2001, p.140). Con la llegada del concepto de *competencias* el giro se amplió al trabajo no industrial y se abrió la definición tradicional de las actividades y oficios con la "competencia" en los servicios: lo que se denominaría "producción industrial del servicio" (Zarifian, 1999), justo con el advenimiento neoliberal y tras las derrotas sindicales en la década de 1990.

El dominio de esta propuesta frente a la de calificación no es mecánico o simple (Lichtenberger, 2000, p. 11-41). Consideramos que esta transición se debió a que se partió de una interpretación completamente descalificante o polarizante del taylorismo (Drolas, 2010, p. 39), que influyó gran parte de la segunda mitad del siglo XX –herencia de los debates críticos–. Esta perspectiva también fue similar a la que se asumió con el fordismo, para la que los trabajadores se encontrarían desmotivados y sin consideraciones individuales (Vidal, 2007); es decir, sin subjetividad. En el ámbito de la formación laboral, por su parte, el enfoque de competencias fue introducido inicialmente en Reino Unido bajo el gobierno de Thatcher y posteriormente asumido en toda Europa (Homs, 2008, p. 144).

¿Cuál es el significado de esto? Que la problemática del saber en el trabajo regresó, conceptualmente hablando, bajo el paraguas de las competencias, ahora en ámbitos extra fabriles, donde se aseguraría la promoción del individuo, de su *saber social* y *saber ser,* más allá del saber técnico –el que se creía completamente "expropiado"–. De este modo, el objetivo fue una "re-valorización" que permitiera a los trabajadores negociar sobre características tradicionalmente ignoradas. En este entorno de incertidumbre, el neoliberalismo operaba al nivel del piso de producción; doblando la negociación colectiva de saber técnico. A la par, se abría paso a los nuevos requerimientos individuales del capital hacia la fuerza de trabajo, susceptible de valorizarse (Testa y Figari, 2005).

Coincidiendo con Drolas, transitamos del saber colectivo a las cualidades individuales. Más allá de las innumerables definiciones del concepto de competencias, el punto de fondo es el pase de un enfoque de una colectividad laborante a una individualización de los trabajadores en el proceso de trabajo, sobre-exaltándose sus características "personales". Las tendencias en la investigación (Drolas, 2010, p.43) irían hacia lo extra-productivo, poniendo a un lado la propia trayectoria laboral; con ello, la formación educativa en los primeros años sería fundamental para ser movilizada en la vida laboral, lo que pone en primer orden la dimensión educativa (Gil Flores, 2007, p. 84), autonomizándola y posteriormente incorporándola al trabajo mientras se lo relega.

Más que una alternativa al taylorismo y/o fordismo, el concepto de competencia termina por intensificar la individualización de las relaciones laborales. La ambigüedad conceptual del término nulifica parcialmente la capacidad de negociación colectiva. Se oscurecen conocimientos, saberes y habilidades propias de ciertas ramas al generalizarse y/o diluirse tras el concepto de competencia, lo que puede terminar por obviar, tras el análisis, los procesos técnicos, desdibujando saberes concretos, incluso con características "semiprofesionales" aunque no sean reconocidas por las gerencias. En efecto, si se pensó que se ganaba desde el concepto de competencia con el reconocimiento de nuevas habilidades, a la vez se desdibujaron otras, por lo menos al nivel del discurso y el análisis, especialmente en ramas industriales.

En suma, una limitada comprensión de lo que representaron el *taylorismo* y el *fordismo* (Vidal, 2007, p. 256) en su sentido más técnico y de piso, en su *configuración productiva-circulatoria* sin considerar el rol de los trabajadores; posibilitó la emergencia del concepto de competencia y posteriormente su uso completamente acrítico cuando se comenzó a hablar de *gestión de las competencias* (Mertens, 2000). En términos generales "la teoría resulta mistificadora de la gran derrota sufrida por la clase obrera y de la ofensiva del capital [...]" (De la Garza, 2001a, p. 45).

El concepto de competencia triunfó en varios ámbitos; parcialmente como estrategia empresarial tras la derrota de la negociación colectiva, también como moda académica; y otro tanto como instrumento analítico que permitía ampliar la investigación. El desplazamiento de la calificación por parte de la competencia a nivel general supuso eso sí, un alejamiento del *trabajo* como eje articulador y central, aunque a nivel particular planteó un entendimiento más amplio del *trabajo* mismo: primero, revelando aspectos que habían quedado invisibilizados (Quiñones, 2009); segundo, proporcionando un giro más allá del industrial en otros sectores poco investigados como los servicios entre las décadas de 1990 y 2000, para luego girar hacia otras ramas como los esenciales y de cuidados-hogar (Irigoin y Vargas, 2002; CINTERFOR-BIRF, 2010), teniendo así una ventaja explicativa.

Históricamente, el uso conceptual de las competencias tiene dos claras vertientes. Díaz-Barriga (2011, p.7-8) sintetiza la literatura que sostiene que la perspectiva de competencias proviene de la educación desde la década de 1930 en EUA, en tanto que otros ven el surgimiento en los años setenta, cuando se pasó de competencias laborales a educativas (Ruíz, 2013, p. 19), es decir del tema laboral al educativo. Aun con estas escaramuzas, lo importante es identificar que la transición conceptual obedece a un contexto más amplio, que identificamos con el declive de las luchas sindicales y la entronización neoliberal, más que a un simple cambio terminológico.

A pesar del desplazamiento del concepto de calificación por el de competencia, se mantuvo un intenso debate -por lo menos más notorio en Francia- entre competencias y calificaciones a finales del siglo XX (Lichtenberger, 2000), manteniéndose esta discusión hasta ya entrado el siglo XXI (D'Iribarne y Oiry, 2001; Oiry, 2005) para irse cerrando en la década de 2020 (Durand, 2011) con nuevas aproximaciones sobre los saberes y su transversalidad (Ségal, 2022).

Aunadas a estas discusiones hubo también importantes contribuciones con un filo crítico (Martín Artiles y Lope, 1999; Pac, 2001; Rigby y Sanchis, 2006) tras la herencia del siglo pasado (Wood, 1987;

Steinberg, 1990; Homs y Prieto, 1991; Steiger, 1993; Rauch, 1996) , circunscritas a las perspectivas de la *construcción social de la calificación*; en la que lo técnico, político, los elementos culturales y los propios sujetos serían entes activos en la definición de sus calificaciones, agregando innovadoramente los factores étnico y de género en la definición. Esto permitiría manejar los determinismos del cambio técnico que proclamaban el fin del taylorismo-fordismo y ubicar el concepto dentro de configuraciones productivas-circulatorias específicas. Para ello se necesitaría incorporar también la formación continua, recomponiendo el proceso de trabajo para entender debilidades y posibilidades sindicales respecto a las calificaciones (Castillo et al., 1999).

Por otro lado, una corriente sociológica de filo alemán que poco se conoció en América Latina ya estaba comenzando en la década de 1990 a proponer vasos comunicantes entre habilidades, conocimientos y subjetividades (Böhle, Milkau y Rose, 1992). Su limitación sería que se ocuparon únicamente de trabajadores de tipo ingenieril e industrial, aunque décadas más tarde renovarían su propuesta hacia el sector de servicios (Böhle, 2013), utilizando el concepto de la *acción* o *acto subjetivante* en entornos contingentes, así como las nuevas demandas de calificaciones y subjetividades en las empresas con alta tecnología (Bauer et al., 2006).

Paralelamente, se afianzarían nuevos conceptos como la *recualificación clandestina* (Lahera, 2004, p. 118) para entender la capacidad obrera de subvertir estructuras organizativas descalificantes. A la vez, bajo un proceso consensuado de intercambio de aprendizajes entre obreros veteranos y novatos al que se suma el tema de las reestructuraciones, se plantea el entendimiento de la calificación bajo una forma vertical y no horizontal; esta última no presupondría una polivalencia enriquecedora (Lahera, 2006).

En suma, aunque una parte del mundo académico había sucumbido a las temáticas de las competencias, se mantenía en otras el concepto de calificación. También en algunos casos se mantuvieron las perspectivas de la *construcción social de la calificación (social cons-*

truction of skills) para sectores no industriales o no clásicos, como las de Tom Baum (2008) para el sector de hostelería. Más recientemente, y quizás en un esfuerzo por tratar de ser congruente con la *construcción social de la habilidad,* se recontextualiza la propuesta en un entorno de debilidad sindical en el que la determinación de lo que es hábil o no se vuelve un tema político (Warhurst, Tilly y Gatta, 2017).

En el caso de las competencias, la discusión tuvo una amplitud considerable: su utilización en sectores no industriales parecía la regla e incluso se plantearon nuevos problemas respecto al aprendizaje. Marrero (2009) señala que el cliente-usuario ocupa un papel importante para permitir el desarrollo de las mismas competencias -*calificaciones no técnicas*- en el trabajador a partir del uso conceptual del *emotional labor*, aunque la mayor debilidad es que no se hace una distinción tan profunda o crítica entre calificación y competencia, tomándose como sinónimos; incluso algunos subsumieron la primera a la segunda, siendo esta última la interacción entre conocimientos, capacidad y habilidades (Olaz, 2011).

Hay que decir además que esta discusión, recurrente en lengua anglosajona, sobre la distinción entre *hard* -o *technical*- y *soft* –o interpersonal- *skills* (habilidades duras y blandas), ha sido planteada como un tema de polarización constante. Para otros, especialmente desde Asia, como implica aplicar estos vínculos de manera relacional sobre el proceso productivo -como la innovación-, se sitúa en una complementariedad desde un ángulo positivista (Hendarman y Cantner, 2018). También se han incorporado perspectivas en las que las habilidades blandas son parte de una estrategia para socavar o infravalorar puestos con habilidades técnicas, así como para mejorar la actitud de los empleados de recién ingreso (Grugulis y Vincent, 2009, p. 598); los patrones ponderan diferencialmente las habilidades blandas dependiendo de los trabajadores.

Más recientemente, desde la propia ingeniería, se han elaborado otros estudios que encuentran evidencia contraria a la tendencia creciente de las *soft skills*; por ejemplo, para el sector de energía, lo central serían las *hard skills* (las que concentran los procedimientos,

herramientas y técnicas concretas del sector específico) (Lyu y Liu, 2021). Otros han tratado de aplicar estos debates en casos concretos como el trabajo de venta minorista en tiendas de ropa –nicho–, donde el trabajo suele considerarse como no calificado (Nickson et. al. 2017); valiéndose de los conceptos de *soft* y *hard skills*, la actividad se considera calificada.

Evidentemente los resultados en las investigaciones pueden ser divergentes dependiendo del sector y disciplina, ya se aborde desde la sociología, la administración o la propia ingeniería. Sin embargo, queda claro que esta cuestión ha cobrado notoriedad, llevando el tema de la descalificación y/o de la polarización hacia un terreno teórico menos preciso, diluyéndolo de cierta manera. Hablar de habilidades blandas frente a duras no implica necesariamente descalificación, sino una reconversión -o descomposición- de su entendimiento, por lo menos, para estos autores.

Formación para y en el trabajo tras la crisis global

La crisis de 2007-2008, y más tarde la crisis de la deuda pública europea (Martín Artiles y Scepanovic, 2020), dieron un impulso a nivel internacional y latinoamericano a nuevas problemáticas. El papel del Estado cobró un peso importante, por lo menos teóricamente, pese a que en los noventa fue borrado al centrarse la discusión en un proceso de individualización. El entrenamiento y reentrenamiento pasaron a mostrarse como una alternativa para acelerar la inserción laboral en un entorno de alto desempleo, permitiendo a los trabajadores elevar sus habilidades -paradójicamente, no las que se refieren al saber ser (competencias), sino las del saber hacer (Hansen, 2012)-, y donde, por supuesto, la intervención gubernamental ocupa una posición central, justo por la especificidad de dichos saberes.

Al tiempo se reflexionaba sobre la manera de vincular la formación y el trabajo en entornos menos rígidos que las aulas escolares, en los que la tecnología –internet, específicamente– cobraría relevancia (Gatta, 2008). Se agrega el tema de la profesionalización,

como un enlace entre las exigencias laborales y el nivel educativo (Champy-Remoussendard, 2005; 2008), siendo el Estado primordial. Desde la sociología del trabajo se hicieron algunos esfuerzos menores para analizar la profesionalización (Volti, 2011). También se comienza la discusión sobre el aprendizaje basado en el trabajo (ABT) (Martín Artiles et al., 2018) y sobre las trayectorias laborales (desestructuradas, semi y de éxito), que se ubican en una década desde el comienzo de la crisis.

Sumado a estos tópicos vendrían las discusiones con los sistemas de formación. La influencia de los países europeos con educación dual contribuiría a incorporar estos debates a nivel internacional, aunque claro, en tono de política laboral (Deissinger, 2004, p. 28; Herrador, 2006), lo que llevaría a plantear la constitución de tres regímenes diferentes de formación profesional y/o vocacional (Greinert, 2004, p. 20).

En efecto, lo anterior tiene como telón de fondo una discusión profunda, primero a nivel teórico, como son las posiciones institucionalistas de la variedad de capitalismo en los temas de formación laboral. Segundo, un factor coyuntural: la ampliación de los miembros de la Unión Europea a principios del siglo XXI volvió urgente la necesidad de la construcción y reconocimiento de un sistema de calificaciones europeas. Esto permitió debates importantes en distintos eventos, como el *Symposium on the Construction of European Qualifications Strasbourg* en 2004. El simposio llevaría a toda una discusión para la elaboración de tipologías de conocimientos/saberes, habilidades/calificaciones y competencias. Esto permitió ciertos procesos de homologación en Europa, y de orientación en los sistemas de educación vocacional y con ello, de circulación de la fuerza de trabajo. Se definió primero a los conocimientos/saberes (tácitos y contextuales) no como una manifestación de inteligencia abstracta sino como una interacción entre capacidad para aprender y la situación de trabajo. Segundo, a las *habilidades* comolas tareas específicas, que básicamente se podrían dividir entre físicas psicomotoras y cognitivas mentales, o su articulación. La *competencia*, por su parte,

conlleva una cierta ambigüedad pues refiere a lo individual (Winterton, Delamare y Stringfellow, 2006, p.31).

Estas discusiones de alguna manera ya se habían institucionalizado desde la década de 1970 (1975) con el European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), aunque realmente tiene alcance de cooperación europea en 2002; cuando adquiere relevancia fundamental pues presenta una política común de seguimiento, investigación e instrumentalización de educación vocacional y habilidades, en los hechos difícil de lograr.

En cuanto a los debates académicos sobre formación y educación vocacional, habría que plantear los precedentes elementales, especialmente los que florecieron en Europa (Weltz, Schmidt y Sass, 1974; Lempert, 1988, 1998; Greinert, 1975, 1998; Acemoglu y Pischke, 1996) y no fueron recuperados desde la sociología del trabajo latinoamericana para entender los actuales desarrollos; a excepción quizás de Maurice, Sellier y Silvestre (1988) que en los setenta plantearon un desarrollo comparativo societal del sistema de cualificaciones entre Alemania y Francia. Sin embargo, aun cuando ha sido usado en los desarrollos de la sociología del trabajo latinoamericana, dicho texto podría confrontarse con textos críticos (cf. Lempert, 1988) y más amplios (Kern y Schumann, 1985) sobre el funcionamiento de los sistemas vocacionales y el sindicalismo, especialmente el alemán, y sus limitaciones tras el neoliberalismo (Streeck, 1989).

Algunas de estas propuestas tuvieron desarrollos posteriores en el siglo XXI; por ejemplo, la teoría de la socialización técnico profesional en distintos niveles, desde lo nacional hasta las instituciones escolares-empresas y el nivel interactivo de las personas (Lempert 2007), e incluso acerca de la formación laboral y la transformación técnica, y la importancia de los modelos de gobernanza de formación para el empleo (Greinert, 2010). Con la debilidad de partir del institucionalismo en "nuevas" variantes, cada una de estas propuestas y sus disciplinas de origen pueden ser "[...] clasificadas heurísticamente en multiniveles [...]" (Käpplinger, 2016, p. 15), desarrollándose nuevas perspectivas sobre los aprendizajes informales en el proceso

de trabajo (Fuller et al., 2003; Smet et al., 2022), y en general estudios de nivel macro sobre la formación laboral (Grollmann et al., 2020) que han escapado a la sociología del trabajo.

Sin embargo, es importante mencionar que hay textos en perspectiva crítica sobre la política de la formación dual, que ha tenido desencuentros con contextos nacionales diferentes a sus orígenes. Existe un discurso de la formación dual que difícilmente puede ser exportable como se ha presumido (Martín Artiles et al. 2019) y que muchas veces se traduce en un sueño de la vinculación entre las instituciones educativas y las empresas (De Ibarrola, 2019). Estos análisis ayudan a entender la exportación de este modelo hacia Latinoamérica y otras regiones (Baumann et al., 2020; Wiemann, 2021).

También se abrieron nuevas franjas de investigación en un entorno de crisis en Europa; el involucramiento sindical en el sector siderúrgico sobre la formación-aprendizaje en el proceso de trabajo no solamente los posiciona de cara a la negociación colectiva sino que propone una mirada de alcance global (Stroud, 2011). Sin embargo, algunos sindicatos han presentado dificultades por el cambio de definiciones sobre lo que representa lo calificado, en una esfera que se presenta exclusiva de la administración (Lansbury, 2015, p. 4 y 12). Importante mencionar que en estas perspectivas existe una herencia del institucionalismo, explicitada en el enfoque de la variedad de capitalismos (Estevez-Abe et al., 2001, pp. 146-183), con notables consecuencias en el análisis (Hernández Romo, 2017).

Se realizan estudios, muy vinculados a los debates clásicos de la sociología del trabajo y de la teoría del proceso de trabajo, acerca de la formación de habilidades no reconocidas de manera directa por la administración, recuperándose los cambios en los requerimientos de la fuerza de trabajo en Sidney en la industria de la construcción en un periodo de cinco décadas (Shin y McGrath-Champ, 2013). Así se entiende cómo los cambios y requerimientos empresariales permiten descalificar o cualificar a los trabajadores, especialmente los migrantes. Una vía distinta a la del enfoque anterior, exógena al proceso laboral, es la de Vinayan, Harikirischanan y May (2020) para el

caso de Malasia: pueden impulsarse desde el sistema de formación técnico-vocacional y el sector industrial procesos educativos basados en teorías del autoaprendizaje en adultos (heutagogía) y en el empoderamiento (*empowerment theory*), para desarrollar una fuerza de trabajo altamente calificada de manera permanente porque el sistema tradicional de enseñanza-aprendizaje no coincide con las necesidades industriales de capacitación. Se concluye implícitamente que los sistemas vocacionales deberían ser conducidos por las empresas.

De igual manera, la discusión sobre las estrategias de las multinacionales en la formación de habilidades se planteó desde una perspectiva menos local para reflexionarse en su alcance global y/o trasnacional. Inicialmente Ashton; Brown y Lauder (2010) comenzaron a desarrollar estos planteamientos; en efecto, desde la reestructuración que han sufrido los sistemas de formación de habilidades por parte de las empresas trasnacionales se hace viable hablar de redes de habilidades (*skills webs*) de las empresas trasnacionales. Para Bowkett (2019), yendo más allá que los anteriores, lo que había quedado pendiente en muchas discusiones precedentes es la diferencia entre las multinacionales y el resto de las empresas cuando se trata de entender parte de la formación de habilidades (*global skill webs*). Una debilidad importante es que los textos están referidos a niveles altos; para una visión sobre los niveles bajos y medios de calificaciones/habilidades tenemos a Buchanan et al. (2017) sobre *skill ecosystems*.

Últimos debates: industria 4.0 y pandemia

Las contribuciones a nivel internacional tomaron distintos caminos y debates, de acuerdo con su propio núcleo conceptual y epistémico, sobre los sistemas de formación en el trabajo (*training* y *retraining systems*), sistemas de formación dual, educación vocacional, subjetivaciones en el aprendizaje del trabajo, incluso manteniéndose las perspectivas de la construcción social de la calificación, pero ahora hacia los servicios. De igual manera, el debate de la *descalificación-*

recalificación-contingencia se mantuvo, pero ahora ampliando la evidencia empírica sobre la descalificación emocional (Ikeler, 2016). Algunos más replantearon dicho debate introduciendo los cierres y arranques de plantas para entender de manera única las habilidades de los trabajadores, en una especie de arqueología del saber obrero cristalizado en sus distintos dispositivos de trabajo cotidiano (Juravich, 2017), e incluso recuperando solamente los arranques de plantas nuevas desde la construcción social de la calificación (Miranda Bello, 2022).

Además, se sumaron los debates, apenas iniciales, sobre la personalización de las habilidades (*customized skills-qualifications*) en un doble sentido: de habilidad y evaluativo. Para ello era necesario saber cómo los usuarios/clientes/contratantes/demandantes -no necesariamente "patrones", porque se realiza a través de plataformas- usan diversos mecanismos evaluativos - longitudinales y multivariados- sobre otros clientes de las plataformas (*crowdsourcing*), por ejemplo, a través de *Amazon Mechanical Turk,* para conocer el nivel de habilidad y/o pericia de los trabajadores en las micro-tareas digitales (Sodré y Brasileiro, 2017) que ellos demandan. Otros estudios que se inscriben aquí son los que han hecho sobre las patentes tecnológicas, por ejemplo, con Amazon. Delfanti y Frey (2021), retomando a Panzieri, ven en las patentes tecnológicas una *automatización humanamente extendida*. Lo anterior permite entender las perspectivas descalificantes en los almacenes, a través del incremento de la vigilancia de los trabajadores en el proceso y el aumento del ritmo de trabajo. También se ha incorporado una incidencia sobre la calificación desde el concepto del *general intellect* (Cerón, 2023).

Es importante señalar que tanto Juravich (2017) como Delfanti y Frey (2021), aún sin una relación explicita, pueden comenzar a constituir lo que se podría denominar "arqueología industrial", tanto en *retrospectiva* como en *perspectiva,* para entender cómo se puede entender una parte de las calificaciones desde los mismos dispositivos tecnológicos.

Como se percibe, la discusión es amplia a nivel internacional, no solamente desde la sociología del trabajo sino desde otras disciplinas. Los sectores en análisis han ido más allá de los clásicamente analizados, emergiendo conceptos de toda índole fundamentalmente en medio de dos coyunturas importantes: por un lado, el desarrollo de la industria 4.0 y por el otro, la pandemia.

El desarrollo conceptual y discursivo de la industria 4.0, a principios de la anterior década, puso de manifiesto un nuevo debate. Primero, sobre el papel de los trabajadores y sus requerimientos en calificaciones para la implementación y/o transición hacia una industria digitalizada (Sousa y Rocha, 2018) y con nuevos dispositivos tecnológicos (inteligencia artificial, internet de las cosas, cobots, digital twins, análisis de datos, realidad aumentada y virtual, impresión 3D, etc.). Segundo, qué tanto los requerimientos en calificaciones de tipo técnico, frente a los interaccionales, resultan más adecuados o no para estos cambios. Tercero, sobre los contextos sociales y tecnológicos de países e industrias determinados, junto con sus sistemas de formación. Y finalmente cuarto, que no abordaremos, sobre la reumplazabilidad de los trabajadores descalificados, y de los altamente calificados, por la robotización y automatización. Esta vertiente puede ser explorada en otras secciones del tratado.

Los debates planteados desde la gerencia señalaron que a los trabajadores "[...] que no saben hay que formarlos. A los que no pueden, entrenarlos. Y a los que no quieren, hay que hacerles cambiar la actitud. Lo importante es tenerlos localizados [...]" (Martínez, 2019, p. 133). Desde esta perspectiva, las habilidades laborales quedan bajo el control absoluto e irrestricto del capital, sin intermediaciones de cara a la "cuarta revolución técnica".

Esto se puede ver finamente representado en las exigencias que se han constituido, como canon discursivo en un sector nicho: en efecto, la industria del diseño, creación y testeo del software. Se parte de los elementos curriculares, por un lado, y por el otro de elementos informales, como los recursos interpersonales y subjetivos (liderazgo, comunicación, proactividad, adaptabilidad, trabajo co-

laborativo), es decir, que van más allá de lo técnico -la propia programación- (Zapata y Manrique, 2017). Pero los efectos de la cuarta revolución tecnológica en los aprendizajes directos son más complejos al realizarse las primeras transiciones (Tortorella et al., 2022) y, siguiendo esta línea, los trabajadores "incrementan" sus habilidades para funcionar en sus distintos puestos y actividades –de manera transicional–. Así, es necesario un mayor grado de habilidades interpersonales para evitar formas de "desperdicio". De este modo, el papel del trabajador, como en la versión del *upskilling* de finales del siglo pasado (década de 1980) es reeditado (Kern y Schuman, 1985), solo que ahora los trabajadores están recargados en las habilidades y calificaciones interaccionales porque deben "tomar decisiones" en un entorno *lean* y digitalizado –altamente fluctuante–, centrándose especialmente en la recolección de datos, análisis y decisiones cuando hay una falla en el flujo productivo (Cimini, Lagorio y Gaiardelli, 2022).

Desde nuestro análisis, es importante encuadrar estas propuestas en el discurso del *management* educativo ("investigación educativa de negocios"), de manera apologética, centrado en las habilidades blandas –o competenciales–; en efecto, se identifican siete habilidades clave (Prince, 2013), que parecen ser una especie de manual de superación personal ante la incertidumbre laboral más que una respuesta efectiva que logre sortear las transformaciones tecnológicas y de conocimientos, en caso de que fueran generalizables. Así, la adaptabilidad, la resiliencia, el optimismo, el pensamiento crítico etc., más que competencias y calificaciones con ciertas "usabilidades" productivas; pasan, en realidad, como mecanismos de *control subjetivo* hacia los trabajadores efectivos y potenciales en sectores tecnológicos nuevos. Tal como se señalaba respecto a los procesos de *crowdsourcing*, buscan una especie de customización de la formación, reclutamiento, selección y promoción de "personal y/o capital humano". Estos procesos de individualización de los requerimientos calificacionales y "competenciales", que comenzaron en la década de 1990, hacen que el capital ya no remunere igual a todos los trabajado-

res en un mismo puesto de trabajo sino por su desempeño (Durand, 2011, p.101). Empero, puntualizamos, esta es una clara estrategia (sin que se logre siempre y que pueda ser generalizable en todas las industrias) para abatir costos salariales y mantener el dominio sobre el proceso productivo en los entornos de transformación técnica.

A estas visiones podríamos contraponer los análisis de Butollo, Jürgens y Krzywdzinski (2019) y Jürgens (2021), quienes plantean justo lo contrario: la relación entre *lean production* e industria 4.0 conlleva reducir la autonomía de los trabajadores, y por ende tiende a un proceso de descalificación –en jerga bravermaniana, aunque sin declararla abiertamente–. Del lado de los trabajadores altamente calificados, se está asistiendo a una erosión de sus posiciones de "privilegio"; se integran más fácilmente en las empresas, pero con una remplazabilidad mayor (Boes, Kämpf y Lühr, 2016). Este proceso es, sin duda, resultado de los nuevos mecanismos organizativos del trabajo a través de la informatización, creando una pseudopolivalencia (De la Garza, 2017). Se suman a estas discusiones las que partiendo de Braverman enfatizan el tema de género en los procesos de calificaciones y de habilidades (Edgell y Granter, 2019).

Otra mirada más en detalle y crítica viene de Pfeiffer y Suphan (2015, p.13), partiendo del proceso productivo en el que se despliega un rango de capacidades humanas que no son solamente interpersonales o interaccionales y que tampoco se limitan a las técnicas, sino que constituyen incluso saberes y sensaciones corpóreas que toma tiempo desarrollar íntegramente y que se suelen pasar por alto cuando se habla de la industria 4.0. Pone de manifiesto las múltiples posibilidades del trabajo vivo y de su capacidad en estos entornos: la subjetividad en el "acto productivo" deja de quedar a la deriva.

Por otro lado, existen propuestas que parten de la industria 4.0 pero a contramarcha de la división internacional del trabajo: aquí la calificación se estructuraría de acuerdo con el rol que pueden cumplir ciertos países en esta división. Por ejemplo, para el uso de trabajo semi-calificado en países con tradición en educación vocacional y con fuerte presencia sindical a través de los comités de empresa,

se tiende al uso profesional y calificado de la fuerza de trabajo (Krzywdzinski, 2016), frente a lo que ocurre en países menos desarrollados. Esto en consonancia con la necesidad de que las plantas de los países industrializados expandan sus prácticas de formación técnica vocacional; permitiendo elevar las habilidades técnicas a nivel internacional (Fuchs et al., 2017). Sin embargo, estos análisis se refieren a las grandes empresas; para una visión inicial sobre las empresas medianas y pequeñas pueden revisarse los textos de Sousa y Wilks (2018) y Ure y Skauge (2019). Este último aborda las empresas pequeñas de Noruega en cuanto a los patrones de empleo y calificación: el Estado es central para proveer servicios de formación cuando las firmas pequeñas necesitan reclutar y/o recalificar empleados. Lo interesante del estudio de Ure y Skauge (2019, p. 208) es la trayectoria calificacional de los trabajadores, que transitan de manera más fácil desde las máquinas de CNC hacia la robotización porque se controlan de manera similar.

Sin embargo, hay algunos tópicos que no se han abordado respecto a esta transformación tecnológica y las habilidades: primero, los nuevos procesos de robotización ligera (*cobots*-robots colaborativos); segundo, y como resultado del anterior, los costos intrínsecos para poder adquirir y dominar (compra y capacitación) estas nuevas tecnologías. Aunque los *cobots* son relativamente fáciles de programar (Poór, Broum y Basl, 2019, p. 43), el reto quizás esté en otro lado, pues se desconocen las habilidades interaccionales necesarias para una imbricación así de estrecha entre hombre y máquina. En buena medida, la escasez de casos reales de aplicación (Haah, 2015) dificulta conocer las consecuencias. Por ejemplo, en el caso de la robotización pesada (especialmente la de brazo robótico), circunscrita a áreas específicas, la interacción con los trabajadores (operador y/o programador) está completamente delimitada a tiempos y espacios, debido a los altos riesgos de colisión –aun con sensores de presencia–. Empero, con los robots ligeros, esta situación se altera: primero, a nivel de programación, teóricamente más sencilla (conllevando un proceso de descalificación del programador), y segundo, en la

articulación de actividades entre el *cobot* y el operador, volviéndose así el robot asistente en una tercera mano (Haah, 2015, p. 62) que tendría que coordinarse con el operador en la secuencialidad de sus actividades y/o ciclos operatorios (conllevando un nuevo proceso recalificacional del operador pero a nivel interaccional). Esto también lleva a reflexionar sobre la compleja integración de cobots a una organización del trabajo que ha estado regida por robotización independiente y no interaccional (Paulikavá, Babelóva y Ubárová, 2021).

Finalmente, el tema de la pandemia se entremezcló con las problemáticas descritas, aunque claramente hubo algunos énfasis importantes para señalar. Por ejemplo, desde la perspectiva crítica se plantearon ciertos trabajos, catalogados como descalificados, ahora como esenciales. De este modo, pese a los avances en inteligencia artificial y robotización, los trabajos esenciales –derivados y/o desensombrecidos por la pandemia– se encuentran, francamente, lejos de una posible "sustitución tecnológica", evidenciando el léxico inherente sobre sus actividades que justifica bajos salarios y condiciones de trabajo precarias (Farris y Bergfeld, 2022). La legitimidad de la jerarquización de habilidades y calificaciones se puso en entredicho, sumado a componentes racializados y feminizados, en tanto que las perspectivas conservadoras, principalmente de la administración y la ingeniería, centraron su análisis sobre la manera en que las tecnologías digitales permitieron afrontar a la crisis sanitaria, reconfigurando varios de los procesos industriales y algunas habilidades (Ardolino et al., 2022) con mecanismos de entrenamiento-formación técnico profesional con realidad aumentada y/o virtual (Smith et al., 2021). Lo anterior permite mayores experiencias de aprendizaje inmersivo, acortándose los ciclos para adquirir habilidades, y reducir así el cuello de botella y la curva de aprendizaje que implica la formación en el trabajo (idea clásica desde el siglo XIX con Babagge). Todo esto permite hablar de "nuevos" operadores resilientes y/o 5.0 (Romero y Stahre, 2021), soporte básico de los nuevos modelos productivos de las plantas llamados "*resilient manufacturing systems*" (RMS) (Zhang y Van Luttervelt, 2011; Wuest et al., 2020), capaces de

crear con los trabajadores innovaciones frugales ante el confinamiento, las reestructuraciones y/o las disrupciones de cadenas de suministros.

Sin embargo, respecto a estas últimas investigaciones habría que precisar algunos elementos: el primero, la adquisición de nueva tecnología para la capacitación; segundo, su efectividad en el largo plazo; tercero, una supuesta transición a sistemas de manufactura resilientes y/o contingentes. En suma, los análisis podrían solamente mostrar casos demasiado aislados como para hablar de las posibilidades de nuevos procesos de capacitación y nuevos sistemas, modelos y/o *configuraciones productivas-circulatorias* emergentes con nuevas calificaciones generalizables o de tendencia.

Horizontes en y de América Latina: de competencias a saberes

Las discusiones en América Latina en los últimos veinte años podrían instalarse, respecto al tema que nos interesa, en lo que abarca la calificación-competencia, ahora coagulada en *saberes,* en tanto que los debates de la relación entre educación y trabajo (formación para y en el trabajo) han ido consolidándose en diferentes países de la región, especialmente con respecto a los temas de juventud (Pieck, 2001; De Ibarrola, 2001; Jacinto, 2001; Pieck y Vicente, 2017).

Finalmente, hubo recientes investigaciones que tuvieron algunos roces con las discusiones aquí planteadas: en efecto, el reconocimiento de "nuevos sujetos laborales"; que bien podría expresarse en los debates sobre la plataformización-teletrabajo (reparto y *home office*) y el trabajo de cuidados-esenciales (hogar y sanitario), coincidentes, además, con la amplificación social que tuvieron a causa de la pandemia.

Las discusiones clásicas, entre el olvido, la penumbra y la renovación

En la sociología del trabajo latinoamericana, y siguiendo a Carrillo e Iranzo (2000, p 194), de los tres debates dados en nuestra región sobre el tema que nos compete, la primera perspectiva, legado de Braverman, tuvo un eco limitado, en tanto que la tercera etapa de competencias que identifican tuvo desarrollos más amplios que desbordaron hacia los temas de políticas públicas y capacitación (Novick, 2002; Hualde, 2005; Vargas, 2006; Prestes y Véras, 2009; Carrillo y Hualde, 2013). Así, las investigaciones de sociología del trabajo a nivel latinoamericano reeditaron las últimas contribuciones sobre competencias de los países desarrollados –las de la derrota obrera–. Con ello, la falta de desarrollo teórico de la primera etapa, en las décadas de 1990 y 2000, enfatizó el alejamiento –conceptual– del movimiento obrero-sindical por parte de la academia, y un mayor acercamiento a perspectivas patronales –gestión de competencias– (Iranzo, 1998; Mertens, 2000; Gallart, 2001; Valero, 2002), coincidiendo así con la literatura internacional de esos años, en la que la comprensión teórica de la capacidad obrera quedaba oscurecida por las transformaciones que impulsaron las gerencias.

Por supuesto, todo esto se dio en ambiente de repulsión y negacionismo de las corrientes teóricas de filiación marxista post caída del bloque soviético, lo que se articulaba, además, con la herencia que habían dejado a nivel sindical las dictaduras militares latinoamericanas (Basualdo, 2019, p. 225) y los gobiernos autoritarios –como México–: un sindicalismo, en general, sin intervención en el proceso de trabajo –tanto corporativo como clasista– (De la Garza, 2001b), mucho más preocupado por la gestión del contrato colectivo y centrado, especialmente, en demandas económicas. Todo esto entendible, en parte, por las contenciones salariales previas y los procesos de desindustrialización.

En efecto, todo esto contribuiría a que los estudios sobre calificaciones y competencias en relación con temáticas sindicales o de intervención obrera sobre los procesos de calificaciones no prolife-

raran, dejando así el campo abierto a la patronal; la academia fácilmente se alineó; primero en temas de competencias y posteriormente en aprendizaje tecnológico, innovación y escalamiento industrial, e inserciones laborales escuela-trabajo. Este repliegue, a veces ni siquiera fue consciente, sino el resultado de la última corriente más difundida y en un entorno de debilidad sindical.

Un análisis cuidadoso muestra el abandono paulatino del concepto de calificación por el de competencia, agregándose temas de credencialismo, inserción juvenil, emprendedurismo, etc. Esto puede revisarse de manera detallada en la conformación de los grupos de trabajo de los congresos de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST) (Miranda, 2018, p.101-102; De Ibarrola y Hualde, 2010), con la excepción del ALAST 2016 en Argentina donde se incorporaron los debates de las empresas recuperadas, con el título "Los saberes en organizaciones y movimientos sociales". Sin embargo, la tendencia se ha mantenido: no se muestra la temática de calificaciones-competencias como sustancial o significativa en las discusiones de sociología del trabajo en América Latina (Ramalho et al. 2014).

Pese a lo anterior, hubo algunas excepciones para destacar: por un lado, Eduardo Rojas (1999) quien tempranamente incorpora a Vygotsky y Habermas a su análisis para entender el saber obrero; por otro, Lúcio Ganz, (2001), Marcos Supervielle y Mariela Quiñones (2004), quienes plantean nuevos retos para el sindicalismo en la negociación colectiva en el contexto de las competencias y los procesos de individuación exigidos por la patronal, así como los saberes obreros históricamente ignorados. En el caso brasileño se trabajó sobre el problema de la subcontratación en relación con las calificaciones en el sector petrolero, destacándose la poca inversión en temas de capacitación para estos trabajadores y reservándola para los trabajadores no tercerizados (Bueno Fartes, 2005).

Especialmente en Argentina, desde principios de la década de 1990 ya existía un grupo de académicos que había realizado contribuciones sobre la relación entre educación y trabajo, dada la coope-

ración entre instituciones argentinas y francesas (Neffa y Del Bono, 2016, p. 41), así como colaboraciones intra-latinoamericanas, como la formación de Alternativas Pedagógicas y Prospectiva Educativa en América Latina (APPeAL) (inicialmente México-Argentina). Existía entonces una producción previa sobre la relación entre educación y trabajo. Argentina, en comparación con otros países, tenía mucha mayor tradición sobre esta discusión, lo que permitió que emergieran, en conjunción con la crisis de 2001, posiciones críticas sobre saberes y formaciones muy diferentes a las que se dieron en los países desarrollados y/o a las que dominaron desde una perspectiva empresarial, como en México.

Las empresas recuperadas por trabajadores (ERT) produjeron una avalancha de reflexiones, rescatando la perspectiva obrera en los procesos de calificaciones y de formaciones en el trabajo en situaciones de crisis. Los "saberes socialmente productivos" fueron un concepto que tuvo un re-uso crítico y/o revitalizado en la coyuntura de las fábricas recuperadas (Puiggrós y Gagliano, 2004) primero, desde el saber técnico y de gestión de los obreros, y segundo, en el renacimiento de oficios en medio de la crisis. Así, los saberes del trabajo se enfrentaban de lleno a la visión de competencias de giro empresarial, que irrumpió con fuerza en la década de 1990 en gran parte del continente, así como a las teorías del capital humano propuestas, que intentaron dejar la capacidad de los sujetos obreros a un lado y definirlos solamente en razón de las actividades demandadas por las empresas (Ayuso, 2006, p. 98). En efecto, estas propuestas desvinculaban los elementos inter-generacionales y las experiencias de la conformación de saberes, interpelando solamente a los sujetos en su posición de subordinación para que "aprendan a solo ser flexibles" (Zysman y Arata, 2006, p. 84). Algunos desarrollos posteriores se centraron en el tema de la formación en el trabajo y los vínculos comunitarios y políticos en ciertos casos concretos en las ERT (Guelman, 2012), incorporando a nuevos autores provenientes de otras disciplinas.

Hubo además propuestas que mantuvieron perspectivas clásicas como la de Braverman. Por ejemplo, de manera retrospectiva, Harari (2014) hace un esfuerzo poco habitual en la región sobre la formación y las calificaciones laborales en la segunda mitad del siglo XX. La autora muestra el proceso de descalificación en la industria automotriz argentina, incorporando el papel de las escuelas técnicas en la formación; a la vez, realiza una recuperación histórica de la técnica en los procesos industriales, en la que encuentra un alto nivel de calificaciones de los obreros argentinos frente a los obreros de plantas desarrolladas. Un seguimiento similar al anterior es el que realiza Míguez (2009), aunque prescindiendo de investigación empírica concreta. Otros autores, regresando al siglo XXI, encuentran que

> La lógica del toyotismo se trasladaba al ámbito de la formación profesional dejando de ser un espacio de reivindicaciones de los trabajadores en términos de actualización técnica para el trabajo, pasando a ser un espacio de formación de valores vinculados a la satisfacción del cliente (Álvarez Newman, 2012, p. 54).

Del lado de Brasil se pueden encontrar algunas reflexiones teóricas al respecto, también a partir de Braverman (Previtali y Fagiani, 2015).

Finalmente, es importante señalar el papel que ha cumplido el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR). Esta institución dependiente de la OIT nace en la década de 1960 y ha mantenido una producción de textos de toda índole sobre formación y trabajo (OIT-CINTERFOR, 1974). En su producción, al igual que en la de ALAST, existe un viraje de enfoques a partir de la década de 2000, preponderantemente sobre el tema de competencias. Este proceso no es azaroso, porque en la década de 1980 se crearon convenios de cooperación bilateral para programas que apoyaran la reconversión laboral (Casalet, 1994, p.39), en efecto, la reestructuración productiva.

Digitalizando la crisis sanitaria en América Latina

La pandemia aceleró las posiciones en la investigación laboral en América Latina (Marín Nanco, Álvarez Torres y Segura Carrillo, 2022), destacándose los temas de la plataformización del trabajo y el teletrabajo por un lado, y por el otro, los del trabajo de cuidados y/o esencial. Aunque, claro, la presión que había ejercido el tema de la transformación tecnológica en la región en años previos también había contribuido, aunque en menor medida, a lo que cundió en los países desarrollados.

Del lado de los estudios sobre plataformas, la atención que se prestó a los temas de calificaciones y/o procesos de formación fue prácticamente inexistente. Lo primordial fue clarificar y evidenciar la relación asalariada y/o laboral existente y las condiciones de trabajo (Del Bono, 2019), así como los mecanismos de control. En otros casos, aventuradamente, se trató de proponer una nueva tendencia en la morfología de la clase trabajadora en el capitalismo latinoamericano y global, e incluso reflexionar si las plataformas generan o no valor.

Desde el lado de las calificaciones, no hay una expresión de reconocimiento profesional o semi-profesional del trabajo, porque se concluye que cualquiera puede realizarlo (Abilio, 2019, p. 4). Otros estudios han hablado acerca de las empresas que utilizan las aplicaciones por celular como ejerciendo cierto parasitismo, reduciendo su uso a una intermediación entre el cliente y los trabajadores a los que "conecta" simplemente (Marrero, 2021).

Aunque las posiciones críticas sobre el control y extractivismo de datos pueden desprenderse de aquí, limitar el alcance del análisis a esto no permite comprender todo el conjunto de aplicaciones en el móvil como un cúmulo de herramientas con una doble tensión entre control y autonomía. Fagioli (2022) recupera el concepto de *general intellect* y señala cómo los trabajadores de aplicaciones de reparto, además de "poner el cuerpo", ponen su inteligencia, lo que constituye saberes tanto "físicos" como "mentales": la capacidad de enfrentar

lo imprevisto en el trayecto -pues no hay trayectos iguales-; el uso de múltiples plataformas y/o aplicaciones complementarias a la aplicación de reparto, como GPS (agregamos nosotros, el uso creativo para articularlas y poderlas intercalar, manualmente, en medio del trayecto); la supresión emotiva para buenas evaluaciones y/o propinas. Fundamentalmente, el aporte de Fagioli es señalar la capacidad del repartidor para entender las lógicas de la aplicación: en qué momento avisar cuando se ha llegado para evitar un retardo y cómo utilizar la propia aplicación para concretar acciones colectivas. Esta propuesta es contraria a la que se ha planteado sobre la autonomía y la capacidad de conocimiento de los repartidores, en función solo de la aplicación "autogestión funcional del trabajo" (De Stavola, 2021, p. 61). Mientras que para Fagioli la capacidad del sujeto sobre sus calificaciones, con su "intelecto de masa", le permite poner en tensión el orden existente, para De Stavola parecería que no hay espacio de posibilidades bajo el dominio de las plataformas. Quizás el mayor error de ambos es la manera en que se comprende el "capitalismo digital", como si solo en él se articularan lo mental y físico, como si en el "fordismo" o en una línea de producción automotriz esto no ocurriera en los operadores y hubiera solamente "trabajo manual" sin más.

Del lado de las investigaciones sobre teletrabajo, si bien abundantes, se ha encontrado poco interés por el tema de calificaciones y/o competencias. Algunas propuestas han encontrado desde la línea de Braverman procesos calificacionales emergentes a la par que el aumento de la precarización, como ocurre con la docencia en el periodo de la pandemia con el surgimiento de empresas de aplicaciones de trabajo docente *on demand* (Previtali, Fagiani y Peres, 2023).Desde el trabajo de cuidados (y/o esencial), la problematización respecto a las habilidades permite superar el discurso esencialista del género, porque en efecto son actividades que se aprenden (Cutuli, 2021). La disputa, entonces, será entre el saber ser y el saber hacer: el primero solamente refuerza y naturaliza los roles de género y el segun-

do remite los saberes domésticos a la formación profesional que se aprende.

Por último, tenemos que señalar las contribuciones más recientes sobre la formación para y en el trabajo: por un lado, los estudios en Costa Rica sobre la transferencia de modelos educativos y laborales europeos desde la visión empresarial, pero de manera crítica (Láscarez Smith y Schmees, 2021); por otro, las propuestas en Brasil sobre la división entre una educación del saber para elites, y un saber del trabajo para los grupos "subalternos", que responde a la división del trabajo en el capitalismo entre trabajo manual e intelectual (Maduro Silva, Heijmans y Moreira, 2020).

Finalmente, en la escuela argentina existirían dos vertientes como resultado ulterior de las perspectivas de los saberes socialmente productivos. En la primera, el foco estaría en los procesos en que se definen las políticas educativas y los sistemas de formación en tanto campo de disputas (Alfredo et al., 2021), pues podría haber saberes asociados a bases tecnológicas distintas que implican un proceso complejo en los mecanismos de formación y capacitación (Granovsky, 2016, p.87; 2020) lo que lleva a ampliar la reflexión sobre las brechas tecnológicas y de formación-capacitación entre sectores de empresas grandes, medianas, pequeñas e incluso micro y autoempleo; así, los sistemas nacionales de calificación de la fuerza laboral actúan de manera simultánea (Granovsky, 2021). En la segunda vertiente, el interés se centra en la conformación de los saberes técnicos desde la cotidianidad laboral, muchas veces no visibilizados y/o imposibilitados incluso de verbalizar (Figari, 2020, p. 269; Pfeiffer y Suphan, 2015) y en los dispositivos de formación que pone en juego la patronal para constituir un tipo de subjetividad (Figari, 2015), junto con los mecanismos de gestión que buscan cooptar la pericia técnica obrera (Figari, 2016); así como la mirada decolonial en la constitución de saberes técnicos a partir de las experiencias autogestivas (Guelman y Palumbo, 2017). Justo por esto es por lo que consideramos que el debate calificaciones y competencias en la re-

gión se ha coagulado en los debates sobre *saberes* con respectivas derivaciones, algunas a nivel micro y otras a nivel meso.

Fundamentos epistemo-metodológicos: prolegómenos de conclusión

Como hemos revisado, el desarrollo teórico-empírico sobre trabajo, calificación, competencias y formación laboral ha tenido abordajes diversos -disciplinar y regionalmente- que han permitido nutrir la discusión en los últimos veinte años. Sin embargo, sin una aproximación cuidadosa se corre el riesgo de ser náufragos en los mares conceptuales de cara a la investigación laboral concreta; y en última instancia, de repetir viejas problematizaciones y relegar el trabajo a segundo plano frente a los elementos educacionales, cuando justo es el trabajo el que encara los procesos más complejos en los aprendizajes (Labbé y Champy-Remoussendard, 2013; Champy-Remoussendard, 2015).

Tomando en cuenta lo anterior, nos parece esencial plantear algunas consideraciones al respecto. La intención de este apartado es dar un ordenamiento, a manera de conclusión, e incitar a una reflexión posterior sobre la capacidad de explicación y abstracción de cada propuesta, así como sobre algunas de sus raíces epistemológicas. Para ello, se retomará el *configuracionismo marxista* (De la Garza, 2018), tratando de orientar distintas posiciones haciendo un *uso crítico-reconstructivo de la teoría*.

Un abordaje crítico configuracional como cierre

Un elemento sobre el que deberíamos problematizar inicialmente es la cuestión "idiomática". Por ejemplo, en lengua inglesa el concepto de *skill* puede tener una ventaja explicativa sobre otros conceptos en castellano como habilidad, calificación y competencia –por señalar algunos términos–. *Skill* podría incluir tanto competencia como ca-

lificación, y por supuesto, habilidad para "hacer algo bien" (Attewell, 1990, p. 423). De igual manera, este concepto podría evitar la vasta discusión sobre trabajo intelectual y manual, sobre procesos mentales y físicos motrices, ambos, a fin de cuentas, entrelazados.

Aunque también esta amplitud conceptual reduce la precisión en los análisis. Si bien *skill* puede presentar un amplio rango de características y capacidades efectivas de los trabajadores para desenvolverse en los procesos productivos, oscurece algunos aspectos intelectuales y/o cognitivos propios de ciertas ramas, especialmente en los servicios (Thompson, Warhurst y Callaghan, 2001). Se vuelve indispensable la identificación de *skills* –blandas y/o sociales– para crear políticas laborales para su reconocimiento profesional y/o utilización (Korczynski, 2005, p.12). Como resultado de estos límites conceptuales, además de los de la calificación –nos referimos a la de raigambre francesa– es que el concepto de competencia (*competence*, *Kompetenz*, *compétence*), en varios idiomas y disciplinas, resultó más útil operativamente hablando, más allá de los sectores clásicamente estudiados como el industrial.

Por otro lado, la variedad de estas definiciones en muchos casos responde a los entornos particulares de las investigaciones, si se habla por ejemplo desde Europa o América, y si se parte de la disciplina sociológica, pedagógica, económica e incluso psicológica. Estos desarrollos conceptuales, además, cargan su propia correlación de fuerzas. En economías que han privilegiado irrestrictamente la política de mercado se buscará definir la "naturaleza" de la habilidad, competencia, calificación y saber en su dimensión cuantitativa (Grugulis, Keep y Warhurst, 2004).

Por otro lado, es central tomar en consideración el contexto político-sindical en que se van formando los conceptos. Por ejemplo, Streeck (2011) muestra cómo los debates sobre las habilidades y/o calificaciones (*skills*) traen consigo profundas divisiones, que corresponden a las tendencias sindicales, especialmente de Reino Unido, Estados Unidos y Alemania. La distinción entre habilidades generales y específicas, altas/bajas; estrechas/amplias, teóricas/experien-

ciales; profesionales/ocupacionales; explícitas/tácitas; certificables/no certificables (de maneras contrapuestas) está en disputa entre las diferentes corrientes o formas de acción sindical.

Ubicados en un punto más profundo de la discusión, es necesario reflexionar sobre el fundamento epistemológico. Para definir la calificación-habilidad-competencia existen clásicamente algunas maneras de abordarla (Grugulis, Keep y Warhurst, 2004; Attewell, 1990): el positivismo, la etnometodología y el enfoque weberiano. Desde el primero, las calificaciones, habilidades y/o competencias podrían ser atributos medibles, que pueden ser objetivos e independientes del observador, tal como ejemplifica en su estudio Felstead (2015), sobre un conjunto de países de la OCDE y las tendencias de las habilidades y la sobre-calificación; pero esto, según el propio Attewell (1990), presenta grandes inconvenientes porque nunca se ha llegado satisfactoriamente a medir el conjunto de las habilidades sin perder la diversidad y complejidad de cada una. La etnometodología, por su lado, si bien reconoce cualquier actividad como compleja, siempre es desde el punto de vista de quien analiza un determinado trabajo; la asignación entre *skilled* o *unskilled* podría terminar dependiendo del desconocimiento e incluso del interés efectivo del investigador sobre ciertas tareas, actividades, ocupaciones y/o sectores productivos –aunque con poco desarrollo en comparación con las otras–. Finalmente, los neoweberianos y su propuesta de la construcción social abordan las condicionantes bajo las cuales las habilidades están demarcadas socialmente; dicha perspectiva podría tener su expresión en el institucionalismo actual de los sistemas de formación o bien desde una visión crítica. Sin embargo, esta última no predomina; Köhler y Martín Artiles (2005) distinguen a nivel teórico el enfoque funcionalista, la teoría de la reproducción y el enfoque credencialista.

Del lado marxista, si bien pueden identificarse algunas corrientes para entender estas problemáticas (Attewell, 1990), en la mayoría de los casos la tendencia es que se diluyan en alguna de las anteriores, especialmente en principios epistémicos inclinados al positivis-

mo, como en general ha ocurrido en los estudios en temas de trabajo desde el marxismo (De la Garza, 2018). Quizás esa falta de desarrollo marxista respecto al tema de la calificación desde la sociología del trabajo haya sido herencia del viejo debate que mantuvieron Naville y Friedmann, que iba de un relativismo marcado por relaciones sociales hasta una propiedad esencialista (Tanguy, 2001, pp. 119-120; Buscatto, 2006, p.5). Es importante enfatizar que estas discusiones a nivel epistémico en América Latina prácticamente han pasado desapercibidas.

De igual forma, hay que entender la manera en que estas propuestas se reconstruyen en cada nivel de la realidad. Tanto Grugulis, Keep y Warhurst (2004) como Attewell (1990) identifican algunos abordajes: primero, en lo que concierne al puesto de trabajo y/o planta -al estilo Braverman-; segundo, recurriendo a la construcción social que ocurre fuera de los centros de trabajo, bajo la correlación de fuerzas de los sujetos colectivos para definir lo que es y no es calificado. Esto nos lleva a la reflexión sobre lo que implican las estructuras y sus niveles de abstracción (De la Garza, 2018). La calificación y la formación laboral como procesos en planta y/o puesto de trabajo implican entenderlas, en un primer nivel de abstracción, tanto como estructuras que escapan del sujeto como bajo un proceso de subjetivación en el que el sujeto puede intervenir para virar y/o continuar. De igual manera ocurre a un nivel más alto de reflexión, con las instituciones que pueden regir el sistema de formación y educación de un país, región o ciudad: niveles calificacionales que se intentan imprimir sobre el conjunto de potenciales trabajadores pero que solo se pueden desplegar tras el proceso de trabajo, así como las organizaciones colectivas y su capacidad o no para incidir sobre estos distintos niveles.

Partiendo de lo anterior, tenemos que puntualizar que el acercamiento a los procesos calificacionales en sus distintos niveles de abstracción implica hilvanar entre lo concreto real, lo abstracto pensado y lo concreto reconstruido, es decir situado con un mayor grado de complejidad con respecto al *punto de partida*. En efecto, atender

al piso de producción, a nivel planta, implica el cruce de varias estructuras –económicas, políticas, tecnológicas, culturales etc.– y a la vez, la capacidad de los procesos subjetivos –y sus campos– determinados en la manera en que se desenvuelven y captan los procesos calificacionales.

Habría que añadir a los argumentos anteriores la manera en que se comprende, capta y explica el trabajo mismo: partiendo de las tesis sobre *trabajo no clásico* –como un acercamiento metodológico– es que nos aparece el acto mismo de trabajar como un proceso resultante entre productos objetivables y subjetivables (De la Garza, 2011, p. 310). Esto significa análogamente que la reflexión teórica general sobre la calificación y sus discusiones con la competencia, y/o sus enriquecimientos con los temas de la formación laboral, deben desplegarse con *procesos de calificación objetivables* tanto como *subjetivables*. Así, la industria –con el fuerte peso que conlleva lo manufacturero, en su expresión literal– y los servicios –en sus muy variadas expresiones interaccionales – no podrían inclinarse por un aspecto, sino embeber ambas dimensiones -o dar preponderancia a una, dependiendo de la investigación concreta.

Esta ruta metodológica parte de una base sólida que recurre a las fuentes propias del marxismo, lo que permite sortear la ambigüedad en las definiciones por disciplina y contexto, a la par de encarar los trabajos "interaccionales" como los de industria, de una forma precisa, y a los de servicios no reducirlos a lo interaccional. La intención es enriquecer el concepto de *calificación* -recuperar su sentido colectivo, como diría Marx sobre el valor y parafraseándolo- *socialmente necesaria*, la que solo se desenvuelve por la vía de las luchas de los trabajadores, y evitar las perspectivas que apelan en última instancia al *individualismo metodológico*, como en el término de *competencia*, y oscurecen procesos importantes para el conjunto de la clase trabajadora. Una teoría sobre las calificaciones ayudaría a abandonar las viejas dicotomías entre trabajo manual/intelectual, idea/materia, mente/cuerpo que han tenido como resultado la justificación constante de salarios y condiciones abiertamente más precarias

para trabajos considerados históricamente como manuales, aunque la brecha ha tendido a cerrarse en los últimos años. Esta vieja posición sigue siendo resultado de la herencia de burdos materialismos y relativismos idealistas.

Finalmente, hay que insistir en que la solidez teórica de los conceptos solo puede alcanzarse con un uso crítico y con una amplitud disciplinar y regional. Si bien cada elaboración puede tener ciertas inclinaciones teóricas, disciplinares y regionales, no se pueden repetir las discusiones aisladas. Fue claro en la última contribución del tratado sobre el tema que nos concierne (Carrillo e Iranzo, 2000): el sesgo hacia la literatura francesa se volvió una debilidad, tanto como las nuevas contribuciones realizadas desde Europa y Estados Unidos en las que suele predominar literatura anglosajona que deja de lado las propuestas de América Latina. Se debe precisar, además, que el corpus conceptual de una teoría de las calificaciones no puede entenderse al margen de los procesos productivos concretos: en suma, de las configuraciones productivas-circulatorias de las que la calificación es una parte que precisa captarse en sus mayores determinantes, para entonces, quizás, proponer rutas de acción.

Bibliografía

Abilio, Ludmila (2019). Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamiento subordinado. *Psicoperspectivas18* (3). http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674

Acemoglu, Daron y Pischke, Jörn-Steffen (1996). Why do firms train? Theory and Evidence. *Working Paper 5605*. National Bureau of Economic Research.

Agrawal, Sapana; De Smet, Aaron; Lacroix, Sébastien y Reich, Angelika (2020). To emerge stronger from the COVID-19 crisis, companies

should start reskilling their workforces now. *McKinsey Accelerate*. https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/to-emerge-stronger-from-the-covid-19-crisis-companies-should-start-reskilling-their-workforces-now

Alfredo, Miguel; Granovsky, Pablo; Verechelli Vanesa y Galarza, Verónica (2021). Formación profesional en Argentina. Una caja de herramientas pedagógico-organizacional. *Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano* CLACSO (90). https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2021/11/Cuaderno-PLC-N90-noviembre_2021.pdf

Álvarez Newman, Diego (2012). Organización del trabajo y dispositivos de control en el sector automotriz: el toyotismo como sistema complejo de racionalización. *Trabajo y Sociedad XV* (18). http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712012000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Ardolino, Marco; Bacchetti, Andrea; Dolgui, Alexandre; Franchini, Guglielmo; Ivanov, Dmitry y Nair, Anand (2022). The impacts of digital technologies on coping with the COVID-19 pandemic in the manufacturing industry: a systematic literature review. *International Journal of Production Research*. DOI: 10.1080/00207543.2022.2127960

Ashton, David; Brown, Phillip y Lauder, Hugh (2010). Skill webs and international human resource management: lessons from a study of the global skill strategies of transnational companies. *International Journal of Human Resource Management 21* (6). http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585191003729325

Attewell, Paul (1990). What Is Skill? *Work and Occupations17* (4). https://doi.org/10.1177/073088849001700400 3

Ayuso, Maria Luz (2006). Genealogía de una categoría: los saberes socialmente productivos (SSP). *Educação Unisinos10* (2). https://revistas.unisinos.br/index.php/educacao/article/view/6047

Bassi, Marina; Busso, Matías; Urzúa, Sergio y Vargas, Jaime (2012). *Desconectados: habilidades. Educación y empleo en América Latina.* BID Educación. https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Desconectados-Habilidades-educaci %C3 %B3n-y-empleo-en-Am %C3 %A9rica-Latina.pdf

Basualdo, Victoria (2019). Dictaduras, trabajadores y sindicados en la segunda mitad del siglo XX: propuestas para un diálogo entre los casos de Argentina, Brasil, Chile Paraguay y Uruguay. En Barragán Romano, Rossana; Villanueva Rance, Amaru y Machicado Murillo, Cristina (coord.). *Trabajo y trabajadores en América Latina (siglos XVI-XXI).* La Paz: Centro de Investigaciones Sociales (CIS).

Bauer, Hans; Böhle, Fritz; Munz, Claudia; Pfeiffer, Sabine y Woicke, Peter (2006). *Hightech-Gespür Erfahrungsgeleitetes Arbeiten un Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbilddung.

Baum, Tom (2008). La construcción social de las cualificaciones: una perspectiva del sector de la hostelería. *Revista Europea de Formación Profesional* (44) https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/503/44_es_Baum.pdf.

Baumann, Fabienne-Agnes; Frommberger, Dietmar; Gessler, Michael; Holle, Larissa; Krichewsky, Léna; Petter, Susanne y Vossiek, Janis (ed.) (2020). *Berufliche Bildung in Lateinamerika und Subsahara – Afrika. Entwicklungsstand und Herausforderungen dualer Strukturansätze.* Wiesbaden: Springer VS.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias y Lühr, Thomas (2016). Neue Mittelschichten unter Druck. Die Erosion des 'Expertenmodus' als Organisationsform hochqualifizierter Kopfarbeit. En Haipeter, Thomas (ed.). *Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen*. Wiesbaden: Springer VS.

Böhle, Fritz (2013). Subjectifying Action as a Specific Mode of Working with Customers. En Dunkel, W. y Kleemann, F. (eds). *Customers at Work*. London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137293251_8

Böhle, Fritz; Milkau, Brigitte y Rose, Helmuth (1992). Computerized Manufacturing and Sensory Perception – New Demands on the Analysis of Work. En Altmann, Norbert; Köhler, Christoph y Meil, Pamela (coord). *Technology and Work in German Industry*. London New York: Routledge, ISF München.

Bowkett, Cassandra (2019). *Multionationals, skill formation systems and skills capture. A crosss-national study of multionationals in the aerospace sectors in the UK and Australia, and the role they play in skill formation* [Tesis de doctorado]. Management, Employment and Organisation Section of Cardiff Business School.

Buchanan, John; Warhurst, Chris; Mayhew, Ken y Finegold, David. (ed.) (2017). *The Oxford Handbook of Skill and Training*. Oxford Handbooks. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199655366.001.0001

Bueno Fartes, Vera Lúcia (2005). Reestructuración productiva, trabajo precarizado y calificación profesional. El caso de una industria de refinación de petróleo en Brasil. *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 10 (25). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002505

Buscatto, Marie (2006). Introduction: quand la qualification fait débat(s). *Formation emploi* (96). https://doi.org/10.4000/formationemploi.2496

Butollo, Florian; Jürgens, Ulrich y Krzywdzinski, Martin (2019). From Lean Production to Industry 4.0: More Autonomy for Employees? En Meyer, Uli; Schaupp, Simon y Seibt David (ed.). *Digitalization in Industry*. London: Palgrave Macmillan.

Capgemini Research Institute (2018). *Upskilling your people for the age oft he machine. Why a workforce upskilling strategy is key to unleashing automation's productivity potential*. https://www.capgemini.com/gb-en/wp-content/uploads/sites/3/2018/10/Report-Upskilling-your-people-for-the-age-of-the-machine.pdf

Carrillo, Jorge e Iranzo, Consuelo (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina. En De la Garza, Enrique (coord). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: FCE..

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo (2013). ¿Una maquiladora diferente? Competencias laborales profesionales en la industria aeroespacial en Baja California. En Casalet, Moníca (ed.). *La industria aeroespacial. Complejidad productiva e institucional.* México: FLACSO.

Casalet, Monica (1994). *La formación profesional y técnica frente a los desafíos de la competitividad.* En Villavicencio, Daniel. (coord.). *Continuidades y Discontinuidades de la Capacitación*. México: UAM-X y Fundación Friedrich Ebert.

Castillo, Juan José; Alas-Pumariño, Andrés; Del Bono, Andrea; A. Fernández, Julio; Galan, Aurora y Santos, Maximiano (1999). División del trabajo, cualificación, competencias: una guía para el análisis de las necesidades de formación por los trabajadores. En Castillo, Juan José (dir.). *Documentos de Trabajo. Seminario Charles Babbage*. UCM. (5). https://docta.ucm.es/bitstreams/ae91415d-52ca-4765-8722-cb85d73ce50d/download

Cerón Hernández, José Ángel (2023). *La configuración del* general intellect *y su incidencia en la calificación en una empresa de tecnología: Amazon México* [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma Metropolitana. México.

Champy-Remoussenard, Patricia (2005). Les theories de l'activité entre travail et formation. *Savoirs*(8). https://doi.org/10.3917/savo.008.0009

Champy-Remoussenard, Patricia (2008). Incontournable professionnalisation. *Savoirs*. (17). https://doi.org/10.3917/savo.017.0051

Champy-Remoussenard, Patricia (2015). Les transformations des relations entre travail, education et formation dans l'organisation sociale contemporaine: questions posée par trois dispositifs analyseurs. *Revue francaise de pédagogie*(190). https://doi.org/10.4000/rfp.4675

Chernyshenko, Oleksandr S.; Kankaras, Milos y Drasgow, Fritz (2018). Social and emotional skills for student success and well-being: conceptual framework fort he OECD study on social and emotional skills. *OECD Education Working Papers* (173). https://doi.org/10.1787/db1d8e59-en

Cimini, Chiara; Lagorio, Alexandra y Gaiardelli, Paolo (2022). The evolution of operators role in production: how Lean Manufacturing and Industry 4.0 affect Job Enlargement and Job Enrichment. *International Journal of Production Research*. https://doi.org/10.1080/00207543.2022.2152894

CINTERFOR (comp.) BIRF (2010). *Trayecto formativo. Servicios en Casa Particulares. Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares*. Argentina. https://www.oitcinterfor.org/node/6043

Cutuli, Romina Denisse (2021). ¿Cualidades o cualificaciones? La enseñanza del trabajo doméstico y de cuidado en el Material de apoyo para la formación de personal de casas particulares, 2014. *Cuaderno de Relaciones Laborales 39*(1). https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/68210/4564456557486

D'Iribarne, Alain y Oiry, Ewan (2001). La notion de compétence : continuités et changements par rapport á la notion de qualification. *Sociologie du Travail* 43 (1). https://doi.org/10.4000/sdt.34477

De Ibarrola, María (2001). Los cambios estructurales y las políticas de capacitación y formación para el trabajo en México. Un análisis de la expresión local de políticas nacionales. En Pieck, Enrique (coord.) (2001). *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. México: UIS, IML, UNIFEC, CINTERFOR-OIT, RET y CONALPEP.

De Ibarrola, María (2019). Inclusión y equidad en la escuela y en el trabajo. El papel de la educación dual en el nivel medio superior del sistema escolar mexicano. En Oficina de la UNESCO en México. *Educación dual y responsabilidad corporativa: alianzas público-privadas para la movilidad social. Una mirada desde México.* México: UNESCO, Audi México, Secretaría de Educación Pública Puebla.

De Ibarrola, María y Hualde, Alfredo (coord.) (2010). Mesa Temática 7: Competencias laborales, Educación y Aprendizaje, *VI Latinoamericano de Sociologia del Trabajo*. Ciudad de México. http://www2.izt.uam.mx/sotraem/VIALAST/mesa7.pdf

De la Garza, Enrique (2001a). *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: Plaza y Valdés Editores, UAM.

De la Garza, Enrique (2001b). Introducción: las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos. En De la Garza, Enrique (comp.). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSCO – Asdi. Argentina.

De la Garza, Enrique (2011). *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*. *Tomo II*. México: Plaza y Valdes, UAM-I.

De la Garza, Enrique (2017). Del toyotismo al *lean production*, trabajo clásico y no clásico en multinacionales. En De la Garza, Enrique y Hernández Romo, Marcela (coord). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina.* México: UAM-I Gedisa.

De la Garza, Enrique (2018). *Metodología de la Investigación Configuracionista*. México: Gedisa UAM.

De Stavola, Federico (2021). El smartphone de Foucault. Poder, trabajo y subjetividad en las plataformas digitales de entrega a domicilio: el análisis de la APP Latinoamericana RAPPI. *Arxius de Sociología* (44). https://roderic.uv.es/handle/10550/83072

Deissinger, Thomas (2004). Apprenticeship systems in England and Germany: decline and survival. En Greinert, Wolf-Dietrich y Hanf, Georg (coord.). *Towards a history of vocational education training (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference October 2002 Florence.* Luxemburgo: CEDEFOP Panorama.

Del Bono, Andrea (2019). Trabajadores de plataformas digitales: condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*(21). https://doi.org/10.24215/23468904e083

Delfanti, Alessandro y Frey, Bronwyn (2021). Humanly Extended Automation or the Future of Work Seen through Amazon Patents. *Science, Technology, & Human Values46*(3). https://doi.org/10.1177/0162243920943665

Díaz Barriga, Ángel (2011). Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula. *Revista Iberoamericana de Educación Superior* II (5). https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2011.5.44

Drolas, Ana (2010). Del saber obrero a las cualidades individuales. El debate sobre las competencias laborales. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*(54). https://convergencia.uaemex.mx/article/view/1160

Durand, Jean-Pierre (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México: FCE.

Edgell, Stephen y Granter, Edward (2019). Work, Skill and the Labor Process. En Edgell, Stephen y Granter, Edward. *The sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work.* Sage Publications.

Estevez-Abe, Margarita; Inversen, Torben y Soskice, David (2001). Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. En Hall, Peter A. y Soskice, David (ed.). *Varieties of Capitalism. The institutional Foundations of Comparative Advantage.* Oxford University Press.

Fagioli, Andrea (2022). El *general intellect* en bicicleta. Un análisis del trabajo de repartidores de plataformas de delivery de Buenos Aires, Argentina. *Razón Crítica*(12). https://doi.org/10.21789/25007807.1750

Farris R., Sara y Bergfeld, Mark (2022). Low skill no more! Essential workers, social reproduction, and the legitimacy-crisis of the división of labour. *Distinktion: Journal of Social Theory 23*. https://doi.org/10.1080/1600910X.2022.2077400

Felstead, Alan (2015). The Skill Debate: Concepts, Measures and Evidence. En Edgell, Stephen; Gotfriend, Heidi y Granter, Edward (ed.). *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment.* Sage Publications.

Felstead, Alan y Green, Francis (2013). Underutilization, overqualification and skills mismatch: patterns and trends. En *Joint Skills Committee.* [Informe de Proyecto]. Skills Development Scotland,

Scottish Funding Council. https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/811162/underutilization__overqualification_and_skills_mismatch_patterns_and_trends.pdf

Figari, Claudia (2015). Corporaciones y dispositivos pedagógicos: la estrategia formadora del capital. *Estudios Sociológicos* XXXIII (98). https://doi.org/10.24201/es.2015v33n0.3

Figari, Claudia (2016). La pericia técnica como campo en disputa: estrategias de control empresarial en filiales de empresas trasnacionales radicadas en Argentina. *Revista Sociedad y Economía (*30). https://doi.org/10.25100/sye.v0i30.3906

Figari, Claudia (2020). El cotidiano laboral en grandes corporaciones: el saber hacer en la disputa capital/trabajo. En Palermo, Hernán M. y Capogrosssi, María Lorena (coord.). *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo.* Buenos Aires: CLACSO. CEIL. CONICET. CIECS. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201117071349/Tratado-latinoamericano.pdf

Fuchs, Martina; Pilz, Matthias; Wiemann, Judith y Wiemann, Kristina (2017). Qualifiziergung für Industrie 4.0. En *Standort, Zeit für Angewandte Geographie*. Springer-Verlang GmbH.

Fuller, Alison; Ashton, David; Felstead, Alan; Unwin, Lorna; Walters, Sally y Quinn, Martin (2003). The impact of Informal Learning at Work on Business Productivity. *Final Report to the DTI.* The Centre for Labour Martekt Studies, University of Leicester.

Gallart, María Antonia (2001). La articulación entre el sector público y la empresa privada en la formación profesional de América Latina. En Labarca, Guillermo (coord.). *Formación para el trabajo ¿pública o privada?* Montevideo: OIT, CINTERFOR, CEPAL. https://hdl.handle.net/11362/36737

Ganz, Lúcio (2001). Experiencias y propuestas del sindicalismo brasileño frente a la formación profesional. En Labarca, Guillermo (coord.). *Formación para el trabajo ¿pública o privada?* Montevideo: OIT, CINTERFOR, CEPAL. https://hdl.handle.net/11362/36737

Gatta, Mary (2008). Low-Skill Workers, Technology, and Education: A New Vision for Workforce Development Policy. *The economic and Labour Relations Review* 19 (1). DOI: 10.1177/103530460801900108

Gil Flores, Javier (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1* 10 (1). https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.298

Granovsky, Pablo (2016). De la administración de Recursos Humanos a la gestión del econocimiento: la formación y la articulación de competencias individuales, organizacionales y sectoriales en el marco de las políticas públicas de formación. *Revista de Investigación del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales RIHUMSO* 1 (10). https://rihumso.unlam.edu.ar/index.php/humanidades/article/view/rihumsoN10-pp77-93

Granovsky, Pablo (2020). *Trabajo y saber: las políticas de empleo y formación profesional*. Buenos Aires: Teseo/UBA Sociales. https://www.teseopress.com/trabajoysaber/

Granovsky, Pablo (2021). Fin del trabajo o reconversión de las calificaciones: un desafío para las políticas públicas. *Inter Disciplina* 9 (23). https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2021.23.77345

Greinert, Wolf-Dietrich (1975). *Schule als Instrument sozialer Kontrolle und Objekt privater Interessen*. Hannover: Schroedel.

Greinert, Wolf-Dietrich (1998). *Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Struktur und Funktion*. Holland & Josenhans.

Greinert, Wolf-Dietrich (2001). Berufsausbildung und digitaler Kapitalismus, Eine Problemskizze. *Zeitschrift für Pädagogik 47*(5). https://doi.org/10.25656/01:4311

Greinert, Wolf-Dietrich (2004). European vocational training systems: the theoretical context of historical development. En En Greinert, Wolf-Dietrich y Hanf, Georg (coord.). *Towards a history of vocational education training (VET) in Europe in a comparative perspective: Proceedings of the first international conference October 2002 Florence*. Vol. 1. Luxemburgo: CEDEFOP Panorama.

Greinert, Wolf-Dietrich (2010). Governance Models of Training for Employment: a European Perspectiva. *Research in Comparative and International Education 5* (3).

Grollmann, Philipp; Frommberger, Dietmar; Clement, Ute; Deißinger, Thomas; Lauterbach, Uwe; Pilz, Matthias y Spöttl, Georg (eds) (2020). *International Handbook of Vocational Education and Training.* Universität Osnabrück, Federal Institute for Vocational Education and Training.

Grugulis, Irena y Vincent, Steven (2009). Whose skill ist it anyway? 'soft' skills and polarization. *Work, employment and society* 23 (4). https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017009344862

Grugulis, Irena; Keep, Ewart y Warhurst, Chris (2004). Whatever Happened to Skill? En Warhurst, Chris; Keep, Ewart y Grugulis Irena (eds.) (2004). *The Skills that Matter*, London: Palgrave Macmillan.

Guelman, Anahí (2012). Formación para el trabajo en una empresa recuperada: trabajo territorial y formación política. *Revista del IICE* (31).https://doi.org/10.34096/riice.n31.366

Guelman, Anahí y Palumbo, María Mercedes (2017). Lo descolonizador en los saberes del trabajo: una aproximación desde una experiencia

de autogestión. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 22* (36). http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/288

Haah, Michael (2015). Kollaboraties Arbeiten mit Robotern – Vision und realistische Perspektive. En Botthof, Alfons y Hartmann, Erns Andreas (ed.). *Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0*. Springer Vieweg.

Hansen, Ellen (2012). *Preliminary assessment of training and retraining programmes implemented in response to the Great Recession*. Geneva:ILO/ Employment Working Paper 122. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_182192.pdf

Harari, Ianina (2014). La formación y las calificaciones laborales de los obreros automotrices argentinos entre 1952 y 1972. *Trabalho & Educação 23*(1). https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/9229

Hendarman, Achmad Fajar y Cantner, Uwe (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasia Business and Economics Society 8* (2). DOI: 10.1007/s40821-017-0076-6

Hernández Romo, Marcela (2017). Crítica del neoinstitucionalismo y alternativas teóricas para el análisis de las multinacionales. En De la Garza, Enrique y Hernández Romo, Marcela (coord). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina.* México: UAM-I Gedisa.

Herrador, Félix (2006). La formación profesional como política pública de estabilidad. *Cuadernos de Trabajo Social* 19. https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0606110173A

Homs, Oriol (2008). *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Obra Social. Fundación "La Caixa".

Homs, Oriol y Prieto, Carlos (1991). La construcción social de los requerimientos cualificacionales en las empresas españolas. *Revista de Economia y Sociologia del Trabajo* (13-14).

Hualde, Alfredo (2001). *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México: la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador*. México: COLEG, Plaza y Valdes.

Hualde, Alfredo (2005). *Trabajo técnico, aprendizaje y trayectorias profesionales. Tres estudios en Baja California*. México: COLEF.

Ikeler, Peter (2016). Deskilling emotional labour: evidence from department store retail. *Work, Employment and Society30* (6). https://www.jstor.org/stable/26499618

ILOSTAT Explorer, Tasa de Sindicalización Anual Inernational Labour Organization https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=es&segment=indicator&id=ILR_TUMT_NOC_RT_A

Iranzo, Consuelo (1998). Estrategias de gestión de la mano de obra en América Latina. *Papeles de Población*(15). https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/18257

Irigoin, María y Vargas, Fernando (2002). *Competencia Laboral, Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud*. Montevideo:CINTERFOR/OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_ops.pdf

Jacinto, Claudia (2001). Contextos y actores sociales en la evaluación de los programas de capacitación de jóvenes. En Pieck Enrique (coord.) (2001). *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. México: UIS, IML, UNIFEC, CINTERFOR-OIT, RET y CONALPEC.

Juravich, Tom (2017). Artifacts of workers' knowledge: Finding worker skill in the closing and restructuring of a furniture manufacturer. *Ethnography18* (4). https://doi.org/10.1177/146613811668759

Jürgens, Ulrich (2021). Automation, Lean Production, Industry 4.0: Trajectory of the German Model. *Keizaigaku-ronsan/The Journal of Economics* 61 (3).

Käpplinger, Bernd (2016). Theories and Theorems of the In-Company Continuing Vocational Training. *Andragogical Studies, 1.*

Kern, Horst y Schumann, Michael (1985). Das Ende der Arbeitsteilung? Eine Herausforderung für die Gewerkschaften. *Gewerkschaftlichen Monatshefte. Verlag für Sozialwiss 36.* https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1985/1985-01-a-027.pdf

Kerrigan, Richard George (2020). Cambio tecnológico: desarrollo y demanda de habilidades digitales y ajustes en la oferta de educación y formación en Chile. Documentos de Proyectos (LC/TS) Nom 76. CEPAL-Deutsche Zusammentarbeit.

Köhler, Holm Detlev y Martín Artiles, Antonio (2005). *Manual de la sociologia del trabajo y de las relaciones laborales.* Madrid:Delta. Publicaciones Universitarias.

Korczynski, Marek (2005). Skills in service work: an overview. *Human Resource Management Journal* 15 (2).

Krzywdzinski, Martin (2016). *Technologie, Qualifikationen und international Arbeitsteilung. Anmerkungen zu der Diskussion über Industrie 4.0.* Discussion Paper 301. Berlin: Wissenschafteszentrum Berlin für Sozialforschung. https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/iii16-301.pdf.

Labbé, Sabrina y Champy-Remoussenard, Patricia (2013). Le travail en évolution. Le regard des sciences de l'éducation. *Les dossiers des sciences de l'education* (30). https://doi.org/10.4000/dse.185

Lahera Sánchez, Arturo (2004). *La participación de los trabajadores en la democracia industrial.*Madrid: Catarata.

Lahera Sánchez, Arturo (2006).¿Hacia una producción enriquecida?: trabajo en grupo y recualificación en empresas de ingeniería mecánica. *Revista de Antropologia Iberoamericana* 1 (3). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62310306

Lansbury, D. Russell (2015).Trade Unions, Vocational Education and Workplace Training: International Trends. *E-Journal Of International and Comparative Labour Studies* 4(2). https://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/278

Láscarez Smith, Daniel y Schmees, Johannes (2021). The Costa Rican business sector's concepts of the transfer of German dual Training. *Revista Actualidades Investigativas en Educación* 21 (2). https://doi.org/10.15517/aie.v21i2.46792

Lempert, Wolfgang (1988). La formación profesional. En Sengenberger, Werner (comp.). *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania (I) Mercado de trabajo, ocupación y desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lempert, Wolfgang (1998). *Berufliche Sozialisation oder: Was Berufe aus Menschen machen. Eine Einführung*. Schneider Verlag Hohengehren.

Lempert, Wolfgang (2007). Theorien der beruflichen Sozialisation: kausalmodell, Entwicklungstrends und Datenbasis, Definitionen, Konstellationen und Hypothesen, Desiderate und Perspektiven. *Zeitschrift für Berufs und Wirschaftspädagogik. 103*(1). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-164023

Lichtenberger, Yves (2000). Competencia y calificacion: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación. *Documentos para seminarios CEIL PIETTE (7).* http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/ds7Lichtenberger.pdf

Lyu, Wenjing y Liu, Jin (2021). Soft skills, hard skills: what matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy300*. DOI: 10.1016/j.apenergy.2021.117307

Maduro Silva, Denise Bianca; Heijmans, Rosemary y Moreira, Priscila (2020). Educação Profissional Técnica e Tecnológica no Brasil uma Construção Dual.*Trabalho & Educação* 29 (3). https://doi.org/10.35699/2238-037X.2020.19914

Marín Nanco, Betzabeth; Álvarez Torres, Camila y Segura Carrillo, Cristian (2022). Trabajo y pandemia en América Latina: revisión de alcance desde el enfoque de los Nuevos Estudios Laborales. *Izquierdas* (51). http://www.izquierdas.cl/images/pdf/2022/51/art49.pdf

Marrero, Nicolás (2021). Uberización del trabajo. La era de la precarización digital en el capitalismo de plataforma. *Cuadernos abiertos de crítica y coproducción* (4).

Marrero, Rosa (2009). El aprendizaje de las competencias sociales en las actividades de servicios. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 27 (1).

Martín Artiles, Antonio y Lope, Andreu (1999). ¿Sirve la formación para tener empleo? *Papers 58* (39). https://doi.org/10.5565/rev/papers/v58n0.1982

Martín Artiles, Antonio y Scepanovic, Vera (2020). Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn? *Transfer: European Review of Labour and Research26* (1). https://doi.org/10.1177/1024258919898317

Martín Artiles, Antonio; Barrientos, Daniel; Moles Kalt, Benjamin y Lope, Andreu (2019). Política de formación dual: discursos con Alemania en el imaginario. *Política y Sociedad 56* (1).https://doi.org/10.5209/poso.60093

Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu; Barrientos, Daniel y Kalt Moles, Benjamin. (2018). Aprendiendo a trabajar, trayectorias y discursos. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (164). doi:10.5477/cis/reis.164.115

Martínez Aguiló, Jaume (2019) *Industria 4.0. La gran transformación digital en la industria*. Madrid: Editorial UOC.

Maurice, Marc; Sellier, Francois y Silvestre, Jean-Jacques (1988). La búsqueda de un efecto social a la producción de la jerarquía en la empresa: una comparación entre Francia y Alemania. En Osterman, Paul (comp.). *Los mercados internos de trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Mertens, Leonard (2000). *La gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional.* Madrid: IBERFOP, OEI.

Míguez, Pablo (2009). La relación formación-calificación en los procesos de trabajo. Oficio, trabajo, industrial y automatización. *Miríada: Investigación en Ciencias Sociales* 2 (3). https://p3.usal.edu.ar/index.php/miriada/article/view/402

Miranda Bello, Pedro Amaury (2022). *La construcción social de la calificación obrera en el inicio y desarrollo de operaciones de las nuevas plantas armadoras: el caso de Audi México (2015-2020)* [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma Metropolitana. México.

Miranda, Ana (2018). Educación y trabajo presentación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 22 (36).

Munn, Zachary; Peters, Micah D; Stern, Cindy; Tufanaru, Catalin; McArthur, Alexa y Aromataris, Edoardo (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology* 18.

Neffa, Julio César y Del Bono, Andrea (2016). Una visión de conjunto sobre los estudios del trabajo en Argentina (1990-2014). En De la Garza, Enrique (ed.) (2016). *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*. México: Anthropos, UAM-I.

Nickson, Dennis; Price, Robin; Baxter, Reid Hazel y Hurrell, Scott A (2017). Skill requierements in retail work; the case of high-end fashion retailing. *Work, employment and society* 3 (4). https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017016672791

Novick, Marta (2002). *La dinámica de oferta y demanda de competencias en un sector basado en el conocimiento en Argentina*. Santiago: CEPAL-Serie Desarrollo Productivo. https://hdl.handle.net/11362/4519

Oiry, Ewan (2005). Qualification et compétence : deux sœurs jumelles ? *Revue Française de Gestion* 31 (158). https://doi.org/10.3166/rfg.158.13-34

OIT/CINTERFOR (1974). *Orígenes de CINTERFOR. Tomo 1. Situación de la formación profesional en América Latina hacia 1960*. Montevideo: CINTERFOR.

OIT/CINTERFOR (2020). El rol de la formación profesional frente a los efectos del COVID 19 en América Latina. *OIT/Cinterfor Notas* (8). https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota_diagramada_8.pdf

OIT/CINTERFOR (2022). Digitalización, productividad y empleo: elementos para pensar la formación profesional en América Latina.

OIT/Cinterfor Notas(14). https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Nota %2014_digitalizacion_productividad.pdf

Olaz Capitán, Ángel José (2011). Una aproximación conceptual a la cualificación profesional desde una perspectiva competencial. *Papers: revista de sociología* 95 (2). https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n2.154

Pac Salas, David (2001). Formación y empleo: empresas, organizaciones y requerimientos cualificacionales. *Acciones e Investigaciones Sociales* (13). https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.200113208

Paulikavá, Alena; Babelóva, Zdenka y Ubárová, Monika (2021). Analysis of the Impact of Human – Cobot Collaborative Manufacturing Implementation on the Occupational Health and Safety and the Quality Requirements. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (4). https://doi.org/10.3390/ijerph18041927

Pfeiffer, Sabine y Suphan, Anne (2015). The Labouring Capacity Index: Living Labouring Capacity and Experiences as Resources on the Road to Industry 4.0. *Working Paper* University of Hohenheim (2).

Pieck, Enrique (2001). La capacitación para jóvenes en situación de pobreza. El caso de México. En Pieck, Enrique (coord.). *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*. México: UIS, IML, UNIFEC, CINTERFOR-OIT, RET y CONALPEC.

Pieck, Enrique y Vicente, Martha Roxana (2017). *Abriendo horizontes: estrategias de formación para el trabajo de jóvenes vulnerables.* México: Universidad Iberoamericana.

Poór, Peter; Broum, Tomás y Basl, Josef (2019). Role of Collaborative Robots in Industry 4.0 with Target on Educaction in Industrial

Engineering [Presentation] *4th International Conference on Control, Robotics and Cybernetics* (CRC).

Prestes, Emília y Véras, Roberto (2009). Educação, qualificação, trabalho e políticas públicas: campos em disputas. *Revista Lusófona de Educação* (14). https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/1105/916

Previtali, Fabiane Santana y Fagiani, Cílso César (2015). Deskilling and degradation of labour in contemporary capitalism: the continuing relevance of Braverman. *Work organization, labour & globalization* 9 (1). doi=10.13169/workorgalaboglob.9.1.0076

Previtali, Fabiane Santana; Fagiani, Cílso César y Peres, Gabriela (2023). Teaching Work in the Digital Era: qualification and precariousness in Brazil and Portugal. *Socioscapes. International Journal of Societies, Politics and Cultures* 2 (2). http://www.socioscapes.org/index.php/sc/article/view/93

Prince, Emma (2013). *The advantage. The 7 soft skills you need to stay one step ahead*. Pearson.

Puiggrós, Adriana y Gagliano, Rafael (coord.) (2004). *La fábrica del conocimiento. Los saberes socialmente productivos en América Latina*. Buenos Aires: Homo Sapiens Ediciones.

Quiñones, Mariela (2009). Pautas de desigualdad en el mundo social productivo uruguayo. Aportes para el debate en torno a la gestión por competencias. En Neffa, Julio César; De la Garza, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (coord.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e indentidades laborales.*Buenos Aires: CLACSO, CEIL-PIETTE.

Ramalho, José Ricardo; Segnini, Liliana R. P; Leite, Marcia De Paula y Guimares, Nadya (2014). Veinte años de la asociación latinoamericana

de estudios del trabajo (ALAST): cambios en el trabajo y perspectivas para una agenda de investigaciones. *Sociologia del Trabajo* (81).

Rauch, Ulrich (1996). *The Social Construction of Skill: skill and working knowledge of Garment Workers in a Vancouver Clothing Factory.* [Thesis for the Degree of P.h.D]. The University of British Columbia.

Rigby, Mike y Sanchis, Enric (2006). El concepto de cualificación y su construcción social. *Revista Europea de Formación Profesional* (37). https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1988571.pdf

Rojas, Eduardo (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa: las competencias y las calificaciones laborales.* Montevideo:OIT-Cinterfor. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/rojas.pdf

Romero, David y Stahre, Johan (2021). Towards the Resilient Operator 5.0: The future of Work in Smart Resilient Manufacturing Systems. *[Paper Conference]. Procedia CIRP*. 54th CIRP Conference on Manufacturing Systems.

Ruíz Larranguivel, Estela (2013). Reconstruyendo los orígenes, evolución y transferencia del modelo educativo basado en competencias. De cómo el enfoque de competencias se convirtió en una política mundial. En Árciga Zavala, Blanca y García León, Leonel (coords.). *Competencias y Educación. Una mirada desde la academia y la escuela.* México: Clave Editorial.

Sanchis, Enric (2001). Cualificación, socialización y terciarización. *Revista Internacional de Sociología (RIS)* 59 (30). https://doi.org/10.3989/ris.2001.i30.771

Ségal, Élodie (2022). *Le dévoiement des « savoir-être » en entreprise. Usages sociaux et managériaux des compétences.* París: L'Harmattan.

Shin, Joon Shik y McGrath, Champ Susan (2013). Informal Skill Formation and the Division of Labour: The Case of Korean Tiling Workers in Sydney. *Journal of Industrial Relations* 55 (1). https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0022185612466624

Smet, Kelly; Grosemans, Ilke; De Cuyper, Nele y Kyndt, Eva (2022). Outcomes of Informal Work-Related Learning Behaviours: A Systematic Literature Review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology 7* (1). https://doi.org/10.16993/sjwop.151

Smith, Eleanor; McRae, Kenneth; Semple, Gordon; Welsh, Hugh; Evans, Dorothy y Blackwell, Paul (2021). Enhancing Vocational Training in the Post-COVID Era through Mobile Mixed Reality. *Sustainability* 13 (11). https://doi.org/10.3390/su13116144

Sodré, Ianna y Brasileiro, Francisco (2017). An Analysis of the Use of Qualifications on the Amazon Mechanical Turk Online Labor Market. *The journal of Collaborative Computing and Work Practices (CSCW) 26*. https://dl.acm.org/doi/10.1007/s10606-017-9283-z

Sousa, Maria José y Rocha, Álvaro (2018). Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations. *Future Generation Computer Systems* (91). https://doi.org/10.1016/j.future.2018.08.048

Sousa, Maria José y Wilks, Daniela (2018). Sustainable Skills for the World of Work in the Digital Age. *Research Paper. Systems Research and Behavioral Science*. John Wile & Sons, Inc.

Steiger, Thomas (1993). Construction skill and skill construction. *Work, Employment & Society* 7 (4). https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/095001709374002

Steinberg, Ronnie. (1990). Social Construction of Skill, gender, power, and comparable worth. *Work and Occupations* 17 (4). https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0730888490017004004

Streeck, Wolfgang (1989). Skills and the limits of Neo-liberalism: the Enterprise of the Future as a Place of Learning. *Work, Employment & Society 3* (1). https://www.jstor.org/stable/23747497

Streeck, Wolfgang (2011). Skills and politics. General and specific. MPIfG, *Discussion Paper*, No. 11/1. Max Planck Institute for the Study of Societies. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1781042

Stroud, Dean (2011). Organizing training for union renewal: a case study analysis of the European Union steel industry. *Economic and Industrial Democracy* 33 (2). DOI: 10.1177/0143831X11404577

Supervielle, Marcos y Quiñones, Mariela (2004). La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y autogestión de los conocimientos en la sociedad del control (la perspectiva de la Sociología del Trabajo). *Documento de Trabajo* / FCS-DS Udelar (*71*). https://hdl.handle.net/20.500.12008/34263

Tanguy, Lucie (2001). De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias. En *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del Futuro*. Buenos Aires: CLACSO. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102090916/5tanguy.pdf

Testa, Julio y Figari, Claudia (2005). Primer escenario analítico. Hacia la convergencia analítica de dos líneas de investigación: espacio curricular y profesional. En Figari, Claudia y Testa, Julio (comp.). *Cambios tecnológicos y transformaciones de los perfiles de los técnicos químicos. Saberes académicos, intervenciones, técnicos y construcción de la profesionalidad: un campo de problematización*. Buenos Aires: CONICET CEIL-PIETTE. https://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/14testa3.pdf

The Economist Intelligence Unit (2018). *Índice de Preparación para la automatización ¿Quién está listo para la inminente ola de automatización?* ABB.

Thompson, Paul; Warhurst, Chris y Callaghan, George (2001). Ignorant Theory and Knowledgeable Workers: Interrogating the connections between knowledge, skills and services. *Journal of Management Studies* 38 (7). https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-6486.00266

Tortorella, Guilherme Luz; Anzanello, Michael J.; Fogliatto, Flavio S; Nascimento, Daniel y Jiju, Antony (2022). Effect to Industry 4.0 technologies adoption on the learning process of workers in a quality inspection operation. *International Journal of Production Research.* http://dx.doi.org/10.1080/00207543.2022.2153943

Ure, Bjørn Odd y Skauge, Tom (2019). Skills and employment under automation: active adaptation at the local level. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* (IJRVET) 6 (3). https://doi.org/10.13152/IJRVET.6.3.1

Valero, Augusto Edgar (2002). Globalización y trabajadores en la industria gráfica: entre la participación inteligente y la precarización. *Revista Colombiana de Sociología* VII (2). https://revistas.unal.edu.co/index.php/recs/article/view/11160/0

Vargas, Fernando (2006). Competencias en la formación y en la gestión de talento humano. *Anales de Educación Común, Educación y Trabajo* 2 (5). https://cendie.abc.gob.ar/revistas/index.php/revistaanales/article/view/340

Vidal, Matt (2007). Lean Production, Empowerment, and Job Satisfaction: a Qualitative Analysis and Critique. *Critical Sociology* 33 (1). https://journals.sagepub.com/doi/10.1163/156916307X168656

Vinayan, Gowrie; Harikirischanan, Davindran y May, Ling Siow, (2020). Upskilling and reskilling the workforce via industry driven technical and vocational education and training: strategies to initiate industry/institution partnership in Malaysia. *Journal of Economic Info* 7 (2). https://doi.org/10.31580/jei.v7i2.1438

Volti, Rudi (2011). *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*. Sage Publications.

Warhurst, Chris; Tilly, Chris y Gatta, Mary (2017). A new social construction of skill. En Buchanan, John; Warhurst, Chris; Mayhew, Ken y Finegold, David (ed.). *The Oxford Handbook of Skill and Training*. Oxford Handbooks Online.

Weltz, Friedrich; Schmidt, Gert y Sass, Jürgen (1974). *Facharbeiter im Industriebetrieb. Eine Untersuchung in metallverarbeitenden Betrieben*. Athenäum Verlag. ISF München.

Wiemann, Judith (2021). German-style dual apprenticeship training in the Greater Shanghai Area- Spatial Agglomeration Dynamics. *International Journal of Training and Development25* (4). https://doi.org/10.1111/ijtd.12245

Winterton, Jonathan; Delamare, François y Strinfellow, Emma (2006). *Typology of knowledge, skills, and competences: clarification of the concept and prototype*. European Centre for the Development of Vocational Training.

Wood, Stephen (1987). The Deskilling Debate, New Technology and Work Organization. *Acta Sociologica* 30 (1). https://www.jstor.org/stable/4194657

Wuest, Thorsten; Romero, David; Cavuoto, Lora A. y Megahed, Fadel M. (2020). Empowering the Workforce in Post-COVID-19 Smart

Manufacturing Systems. En *Smart and Sustainable Manufacturing Systems 4* (3). https://www.astm.org/ssms20200043.html

Zapata, Carlos Mario y Manrique, Bell (editores) (2017). *Industria 4.0. Escenarios e impacto. Universidad de Medellin*, Medellín: Sello Editorial.

Zarifian, Philippe (1999). *Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales.* Montevideo: CINTERFOR CEPAL

Zhang, W.J. y Van Luttervelt, C. A. (2011). Toward a resilient manufacturing system. *CIRP Annals 60*(1). https://doi.org/10.1016/j.cirp.2011.03.041

Zysman, Ariel y Arata, Nicolás (2006). Recorridos conceptuales en torno a la articulación educación-trabajo. *Anales de Educación Común, Educación y Trabajo* 2 (5). https://cendie.abc.gob.ar/revistas/index.php/revistaanales/article/view/324

Tercera sección
Sociología del mercado de trabajo

Coordinadores: José Ricardo Ramalho y Juan Carlos Celis Ospina

Población, empleo y salarios: enfoques teóricos y tendencias de América Latina y el Caribe en las primeras dos décadas del siglo XXI

Julio César Neffa y Jairo G. Isaza Castro

Introducción

Los temas de este capítulo son de extrema complejidad y son clave para la sociología y la economía del trabajo, pero enfrentamos dos desafíos: el abordaje teórico y el acceso y procesamiento de las estadísticas. Con frecuencia los docentes e investigadores recurren a los documentos agregados elaborados por la CEPAL, el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional sobre la región en su conjunto, que toman en cuenta las informaciones oficiales suministradas por los gobiernos de la región. Hubo notables progresos en esa materia,

pero quedan temas pendientes en el análisis de la evolución de los salarios y el empleo en el conjunto de los países de la región, que desbordan el alcance del presente capítulo. Por su naturaleza requieren un enfoque pluridisciplinario estimulado la cooperación al menos de sociólogos, economistas, historiadores y juristas.

Los cambios ocurridos en "el mundo del trabajo" pueden interpretarse como resultado de un proceso de heterogeneidad estructural y desigualdad persistente entre los países de la región. En efecto, algunos economistas locales como Raúl Prebisch (1962) identificaron la existencia de un desarrollo desigual de las estructuras productivas en los países de América Latina, en el cual solo unos cuantos sectores de alta productividad eran capaces de generar empleos con altas remuneraciones, al tiempo que la gran masa de trabajadores tan solo podía encontrar una ocupación en sectores de baja productividad y bajos salarios. Se trata de un fenómeno de coexistencia entre sectores altamente intensivos en capital, como la explotación de petróleo y otros recursos naturales, la producción de servicios públicos domiciliarios y el sector financiero. A estos se suman la industria manufacturera y los servicios del gobierno que, con la crisis de la deuda externa y las reformas neoliberales de los años ochenta, presenciaron un declive sin precedentes en sus niveles de ocupación. La síntesis de todo este proceso de desigualdad modular, replicada tanto dentro de los países como en el plano mundial, es lo que vendría a denominarse el "modelo centro-periferia", que dominó las discusiones de economistas y sociólogos del desarrollo durante los años 1960 y1970.[1]

La hipótesis de la heterogeneidad estructural, que ha sido ampliamente estudiada por la Cepal y la OIT, no es la única explicación que podría ofrecerse para explicar a evolución de los salarios, el empleo y la desigualdad persistente en América Latina a partir de la última edición del *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* publica-

[1] Para una discusión amplia sobre el modelo centro-periferia y su contribución en el contexto de los estudios del desarrollo, puede consultarse, entre otros a: Kay, 1989.

da en el año 2000. Hay que agregar la evolución de la demografía en la región, caracterizada por una desaceleración sin precedentes del crecimiento poblacional y el fin del bono demográfico que, según estimaciones del Celade, llegará a su fin antes de 2030 (CEPAL, 2022). Como se explica más adelante, el bono demográfico ofrece una ventana de tiempo durante la cual las sociedades pueden destinar más recursos para fortalecer su aparato productivo e infraestructura en virtud de que la proporción de su población infantil se reduce gracias a la caída de las tasas de fecundidad. Sin embargo, ese período llega a su fin cuando la proporción de su población adulta mayor aumenta de forma sustancial como resultado del incremento en la esperanza de vida al nacer, lo cual exige destinar recursos adicionales para la atención en salud, pensiones y asistencia social. Para la región de América Latina y el Caribe, el tramo final de su bono demográfico coincidió con una expansión económica resultado del incremento de los precios mundiales de exportaciones de los sectores minero-energético y agrícola, situación que no solo explica parte de los aumentos del producto y el consumo real por habitante, sino que también contribuyó a una mayor reprimarización de sus exportaciones con el declive concomitante de su industria manufacturera (Grigera, 2011; Svampa, 2013).

En la primera parte del texto que sigue, se mencionan brevemente las teorías sobre el mercado de trabajo y en particular la teoría de la regulación, que sirvió para caracterizar los cambios en curso en el modo de desarrollo, y cómo emergen las formas particulares de empleo para erosionar los contratos por tiempo indeterminado y con garantías de seguridad. Luego se analiza la transformación de la relación salarial, que se refleja en los salarios directos e indirectos porque estos últimos crecen proporcionalmente entre quienes tienen un empleo asalariado formal. Y en la tercera parte se presentan, sobre la base de información de organismos internacionales, los cambios demográficos y en materia de ingresos (Gini) ocurridos en las últimas décadas. La cuarta y última parte concluye con algunas

recomendaciones a manera de conclusión y con el propósito de estimular la discusión.

El debate entre escuelas teóricas predominantes

Desde el punto de vista teórico, las problemáticas del mercado de trabajo y de los ingresos salariales son objeto de una reflexión sistemática por parte de varias grandes escuelas de pensamiento: el marxismo, el modelo neoclásico (y sus revisiones, como el capital humano), las teorías keynesianas y poskeynesianas y la teoría de la regulación.

1. Las variantes del *modelo neoclásico*, que es el predominante, han sido objeto de numerosas publicaciones, son muy conocidas en el medio académico, sus enfoques están vigentes en América Latina a nivel de las empresas, y nutren las políticas públicas de empleo. Su metodología es individualista, no tiene mucho en cuenta el contexto macroeconómico ni los efectos de la estructura y es ahistórico. Desde esa perspectiva, el desempleo sería voluntario, porque se rechaza un salario por debajo de las expectativas, y se reduciría si funcionara libremente el mercado de trabajo ajustando los salarios. El nivel de los salarios y los ingresos dependerían del esfuerzo y el mérito individuales y si funcionara libremente el mercado, las actuales diferencias disminuirían (Cahuc y Zilberberg, 1996; Neffa 2007). Para esta perspectiva teórica, la determinación de los salarios surge como un resultado natural de la interacción de las fuerzas de oferta y demanda de mano de obra. La fijación de normas de salario mínimo, así como las regulaciones en materia de despidos, contratación de trabajadores, protección del derecho de asociación en el trabajo y el cobro de gravámenes y contribuciones para el sostenimiento de la seguridad social encarecen el costo del ejercicio formal de la actividad económica y perturban la libre interacción de la oferta y la demanda. En general, la postura neoclásica plantea que todas las

normas regulatorias son generadoras de desempleo, en tanto encarecen los costos de transacción asociados al trabajo y quitan libertad a los empleadores.. Es por ello que, desde la perspectiva neoclásica, los esfuerzos de flexibilización del trabajo en América Latina desde mediados de los años 1980 se justifican en nombre de la lucha contra el desempleo y la informalidad (Isaza Castro, 2003).

2. Según el *modelo marxista* (que en su versión inicial precedió históricamente al enfoque neclásico), el desempleo se explica por la búsqueda de mayores tasas de ganancia que generan crisis, dando lugar al desempleo, la pobreza y la existencia de un ejército industrial de reserva. En las obras de Marx el trabajo no ocupa un lugar preponderante, la prioridad se dio al capital que era su determinante. El modo de producción capitalista se caracteriza porque existe una separación entre los productores directos y la propiedad de los medios de producción y, para subsistir, los productores se encuentran en la necesidad de vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario. La forma adoptada por las relaciones de producción y de cambio impone la primacía del valor de cambio sobre el valor de uso. La generación de excedentes para asegurar la acumulación del capital es un imperativo de la lógica del sistema, porque la relación de intercambio adopta la forma mercantil y existe la obligación de pagar las compras con dinero, estableciendo una restricción monetaria. Su funcionamiento conduce inexorablemente al desempleo. El proceso productivo se analiza en términos dialécticos, pues la reproducción de la estructura se realiza por la lucha entre capital y trabajo. Pero sus propuestas de política han tenido dificultades para implementarse de manera exitosa, como surge de la experiencia en los países del socialismo real. Para Marx, el salario representa una forma de compensación por el trabajo, pero critica el sistema capitalista por lo que llama la "naturaleza explotadora" de los salarios. Marx argumentó que los trabajadores reciben sólo una parte del valor que crean a través de su trabajo, y que la plusvalía va a parar a la clase capitalista. En su análisis, esta dinámica contribuye a la desigualdad

social, el desempleo y la lucha de clases dentro de una sociedad capitalista (Marx, 1976).

3. El enfoque de los *keynesianos*, que utilizan herramientas teóricas de los neoclásicos, es macroeconómico: el desempleo sería involuntario, debido a la caída de las inversiones y de la demanda efectiva (Neffa y Pérez, 2006). Para su solución se requiere la acción del Estado, para estimular las inversiones y potenciar la demanda. El crecimiento económico es lo que reduciría el desempleo (Keynes 1937, 1971). Si bien los keynesianos aceptan la validez del enfoque analítico de oferta y demanda propuesto desde la teoría neoclásica, controvierten la idea de que las regulaciones laborales sean un obstáculo *per se* para la generación de empleo. El aspecto fundamental que determina los niveles de ocupación y salarios es, en esencia, la demanda agregada, tal y como se desprende de la obra cumbre de Keynes (1937, 1971). Para Keynes, la dinámica de la ocupación y los salarios se encuentra ligada a los movimientos de la demanda agregada y, en tal sentido, la política económica debe centrarse en garantizar el pleno empleo a partir de la modulación del ciclo de los negocios. Mientras la política económica debe ocuparse de brindar liquidez a la economía en la fase recesiva del ciclo de los negocios, la política fiscal debe promover la expansión del gasto público como forma de impulsar la demanda agregada. Si bien Keynes no ofreció una definición en particular del concepto de salario, para él sí era claro que cumplía un rol fundamental dentro de la operación del sistema capitalista al sustentar la demanda agregada.

Estos tres modelos son ampliamente conocidos en la región.

4. El enfoque de la *social structure of accumulation* combina las intuiciones marxistas y la macroeconomía heterodoxa. Fue formulado teóricamente en la década de 1970 por los *radicals* estadounidenses, con quienes los regulacionistas comparten un interés prioritario por los estudios de largo plazo, reconociendo el papel que juegan los compromisos sociales institucionalizados entre el capital y el trabajo al estabilizar o cuestionar los regímenes de acumulación.

Para sus autores, la crisis actual se debe a que los costos de control del proceso de trabajo son cada vez mayores en la empresa, dando lugar a más trabajo indirecto (es decir costos improductivos), a problemas de coordinación y a una reducción de la productividad. Ante el gigantismo y la rigidez del sistema productivo fordista, que provocarían su pérdida de vigencia y eficacia, los autores proponen como alternativa la adopción de "políticas industriales", la descentralización, la producción especializada y flexible en series cortas de productos heterogéneos, la generalización de la subcontratación y la coordinación entre empresas situadas en la proximidad, dentro de un mismo "distrito" (por ejemplo en Italia) para reducir los costos de transacción (Gordon, Edwards y Reich, 1982).

Los poskeynesianos ponen el acento en el sistema financiero desde una perspectiva macroeconómica con acento en la demanda. El empleo sería una variable dependiente del crecimiento (Lavoie, 1941).

5. El *modelo regulacionista,* que es el menos conocido en América Latina, integra hipótesis del marxismo y del keynesianismo, pero cuestiona el determinismo económico, destaca la importancia del régimen de acumulación del capital y del modo de regulación adoptado, poniendo de relieve para ello la importancia de las instituciones como el Estado, el régimen monetario, las formas de competencia que rigen en el mercado, la inserción de la economía en la división internacional del trabajo, y la relación salarial. La teoría de la regulación brinda elementos para determinar o condicionar al mismo tiempo el funcionamiento del mercado de trabajo y la generación de ingresos y nos servirá de guía en este trabajo (Boyer y Saillard, 1995; Boyer, 1989).

La teoría de la regulación

El propósito esencial de la teoría de la regulación consiste en caracterizar los cambios en los modos de desarrollo que adopta el modo de producción capitalista, definidos por la articulación entre un ré-

gimen de acumulación del capital y un modo de regulación. Tiene un fuerte componente empírico, recurre a la modelización utilizando técnicas econométricas, y reconoce la historicidad de los cambios en el funcionamiento del modo de producción capitalista.

El modo de la regulación es "la conjunción de mecanismos que concurren a la reproducción del sistema en su conjunto, dadas las formas institucionales en vigor y el estado de las estructuras económicas y sociales" (Boyer, 1989), que "reproducen el modo de producción durante un período histórico determinado". El modo de regulación promueve, y regula los comportamientos individuales y de los agentes económicos, y condiciona los mecanismos de ajuste de los mercados en función de reglas y principios de organización sin los cuales no podrían funcionar, pero esto se produce sin llegar nunca hasta el punto de negar la autonomía relativa de las estrategias estatales, de los agentes económicos empresariales y los asalariados individuales o los sindicatos, que pueden encuadrarse dentro de una misma forma institucional. Cada formación social construye su propia configuración de las formas institucionales específicas, que no son estáticas, sino que varían considerablemente con el transcurso del tiempo en función de la correlación de fuerzas sociales. La teoría de la regulación rechaza el determinismo económico.

El régimen de acumulación es el resultado del funcionamiento de las formas institucionales y de su influencia sobre esas regularidades, se presenta como un esquema o modelo de crecimiento de una economía nacional en una época dada, y asigna importancia por igual a las condiciones de producción -productividad, rentabilidad, salarios- y a las condiciones de venta -de realización- de las mercancías. Las regularidades económicas aseguran una progresión general y relativamente coherente de la acumulación del capital y tienen, por hipótesis, la capacidad para absorber, anular o desplazar en el tiempo los desequilibrios y las contradicciones que ese mismo régimen de acumulación va a engendrar naturalmente a causa de su propio dinamismo (Boyer, 1989). La cuestión central es la de saber cómo un proceso que es tan contradictorio en sí mismo y que da lu-

gar a tantos conflictos pudo mantenerse y transformarse en el largo plazo. Los mecanismos y regularidades económicas, que permiten la formación, apropiación y utilización de los excedentes, son los que aseguran en el largo plazo la adecuación relativa del dinamismo de la producción y del consumo, y dan lugar a un régimen de acumulación del capital específico en cada formación social. Pero la continuidad o la ruptura del régimen de acumulación en un determinado período es, en última instancia, el resultado del funcionamiento de las formas institucionales antes mencionadas y de su influencia sobre esas regularidades.

En el centro de la noción de régimen de acumulación se encuentra la relación que se establece entre el progreso técnico y la distribución del ingreso. El motor del progreso técnico lo constituyen las innovaciones tecnológicas y organizacionales. Esto depende de las inversiones, que son el resultado del régimen de acumulación y del reparto de las ganancias de productividad entre el capital y el trabajo. El modo de reproducción de la fuerza de trabajo puede influir para modificar la dinámica de la acumulación, puesto que cuando los asalariados no son solo productores sino también consumidores, se amplía considerablemente el mercado. Cuando la economía está abierta al comercio internacional, la determinación del ritmo de crecimiento de las exportaciones es función de la competitividad-precio y del crecimiento de la economía mundial, y el crecimiento de las importaciones es función del crecimiento del consumo interno y de la inversión.

Los regímenes de acumulación pueden ser extensivos o intensivos, con impactos sobre el mercado de trabajo y los salarios. El régimen de acumulación extensivo es aquel donde una parte de la reproducción de la fuerza de trabajo es asalariada, pero el resto se efectúa parcialmente fuera de la lógica o "esfera" capitalista, donde la generación del excedente económico no resulta de mayores inversiones en bienes de producción ni de la incorporación masiva del cambio científico y tecnológico. Predomina allí el plus valor absoluto. Por el contrario, en los países capitalistas más industrializados, y en secto-

res modernos de los países en desarrollo, el régimen de acumulación es de tipo intensivo, resulta de la racionalización de la producción y del trabajo, que conllevan la mecanización y el incremento de la composición orgánica del capital, aumentando la productividad mediante nuevas inversiones y la introducción del cambio científico y técnico que da lugar a nuevos procesos productivos y nuevos productos. En este caso, predominaría el plus valor relativo, .y dentro del mercado de trabajo se incrementa el trabajo precario y la informalidad. La introducción de las nuevas tecnologías y el advenimiento de la I4.0 aceleran este proceso.

El nuevo modo de desarrollo cambia el escenario

La estructura económica mundial experimentó recientemente cambios geopolíticos: derrumbe de la antigua Unión Soviética, fuerte crecimiento de China e India, estancamiento de Japón y Europa, crisis y diversos ciclos en Estados Unidos. Al mismo tiempo, desde fines del siglo XX asistimos a la industrialización de los países del sudeste asiático, que debido a la acción del Estado y la formación de su mano de obra son competitivos en productos manufacturados baratos y de calidad que penetran en América Latina, y esos países son fuertes demandantes de materias primas. Se configura así un nuevo orden del comercio mundial en el cual América Latina y el Caribe cumplen el papel de proveedores de materias primas con destino a China y el Sudeste de Asia: en opinión de Svampa (2013) constituye un modelo de "desarrollo neoestractivista", que acelera la degradación ambiental, agrede a las comunidades rurales y aviva las luchas sociales en la región.

En la mayoría de los países la economía se concentró y se extranjerizó, y a pesar del crecimiento no disminuyó la dependencia económica respecto de los países capitalistas industrializados. Las cadenas globales de valor implantadas por las empresas transnacionales requieren insumos estratégicos dotados de nuevas tecnologías que

necesitan las empresas ensambladoras de bienes de consumo durable y terminales automotrices, frenando los anteriores procesos de industrialización sustitutiva de importaciones.

Estos procesos internacionales de globalización y la financiarización dieron lugar a la desindustrialización, la extraversión y la reprimarización de América Latina, desarrollando la agricultura, la pesca y la minería dedicadas a la exportación. Las empresas transnacionales concentradas juegan un papel determinante en la generación de un número limitado de nuevos empleos formales, estables y bien remunerados, al tiempo que la mayor parte de la población subsiste en condiciones de precariedad a partir del trabajo en empresas con muy baja productividad y salarios, principalmente en actividades asociadas al sector informal urbano y la agricultura de pequeña escala. Todo ello configura una condición de "heterogeneidad estructural", término acuñado por Raúl Prebisch para describir la condición estructural que explica la desigualdad en América Latina. De acuerdo con Prebisch (1962), la mayor parte de la ocupación en América Latina se genera en sectores de baja productividad y salarios, al tiempo que la generación de riqueza y valor agregado se concentra en sectores de alta productividad y muy pocos empleos.

A esto se suma el proceso de desindustrialización experimentado en la mayor parte de las economías de la región, el cual tiene su inicio con las reformas estructurales de los años 1980 y 1990 para liberalizar las economías de la región. Tal proceso se intensifica durante la fase reciente de reprimarización de las exportaciones ya mencionada, y en la cual la rentabilidad de las actividades exportadoras del sector primario supera con creces a la rentabilidad de las actividades manufactureras (Grigera, 2011). En ausencia total de una política industrial o de desarrollo tecnológico, la industria manufacturera latinoamericana entra en un proceso de franco declive por su incapacidad para competir con exportaciones provenientes principalmente de China, que sí reciben toda suerte de subsidios, apoyo estatal y auspicio de un sistema propio de desarrollo científico y tecnológico (Guajardo, Molano y Sica, 2016). A este panorama

se suman los períodos de apreciación de las monedas latinoamericanas como consecuencia del aumento por temporadas en el precio de las materias primas a nivel mundial, lo cual contribuye a hacer aún menos rentable las actividades de manufactura en la región. De este modo, las fuentes de empleo formal que brindó la manufactura hasta comienzos de la década de 1980 a los sectores de calificación baja e intermedia se han ido evaporando paulatinamente.

El estancamiento económico y los procesos de reprimarización en sectores de agricultura intensiva y mecanizada generan una débil cantidad de nuevos empleos asalariados y eso estimula un intenso proceso migratorio en los países de América Central y Venezuela hacia los países de América del Sur y a Estados Unidos, que se estaciona en México a la espera de la apertura de las fronteras de Estados Unidos por cupos, que muchos migrantes cruzan de manera ilegal.

Aumenta la urbanización y las migraciones rurales incrementando la concentración en las grandes ciudades, pero hay un déficit de alojamientos dignos y los servicios públicos (transporte, electricidad, educación, salud y agua potable) no son suficientes. Crece la cantidad de favelas, "villas miseria", barriadas, de pueblos jóvenes, etc. en los que la mayoría de sus habitantes tienen un trabajo informal y viven en situación de pobreza e indigencia.

En los siguientes apartados vamos a analizar desde esa perspectiva teórica el mercado de trabajo y la relación salarial.

Actividad, trabajo y empleo

La *actividad*es una noción muy amplia, que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana, *siendo el trabajo solo una de sus posibilidades*, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, deportiva, sindical, política, etc. El *trabajo* es una actividadrealizada por las personas, pero orientada hacia una finalidad, la producción de un bien o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva o inmaterial exterior e inde-

pendiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad. Ahora bien, cuando el trabajo así definido se hace para obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado de un empleador, actuando por cuenta propia o en el sector informal, estamos en presencia del *empleo*. De esto se deduce que todas las personas que desarrollan una actividad laboral se encuentran ocupadas, lo cual no siempre significa necesariamente que tengan un empleo asalariado (Neffa, y otros, 2014).

Las definiciones utilizadas en América Latina se inspiran en la resolución de la OIT adoptada en 1982 (13° Reunión); la mayoría de los países ha adoptado el Convenio Internacional del Trabajo sobre Estadísticas del Trabajo N° 160. Según esa resolución,

> *la población económicamente activa abarca a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo* para producir bienes y servicios económicos, definidos según los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un período de referencia especificado (OIT, 1982).

Esas personas pueden estar empleadas o desempleadas. La *población económicamente inactiva* abarca a todas las personas que no pertenecían a las categorías con empleo o desempleadas en el período breve de referencia en razón de: "a) asistencia a institutos de educación; b) dedicación a trabajos en el hogar; c) jubilación o vejez; d) u otras razones como enfermedad o incapacidad, que pueden especificarse" (OIT, 1982). Poseer un trabajo no remunerado no significa automáticamente ser activo o estar empleado. Pero se consideran activas las personas que, sin percibir remuneraciones, trabajan un mínimo de 15 horas en la semana de referencia.

Para la OIT (1982), se considerará con *empleo*

> a todas las personas que tengan más de una cierta edad especificada y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categori´as: con un empleo asalariado o con un empleo independiente.

Es decir, estar trabajando durante el período de referencia por un sueldo o salario o con *empleo independiente*, incluyendo a los trabajadores familiares no remunerados que estén trabajando sin consideración al número de horas trabajadas durante el período de referencia. En muchos casos tiende a subestimarse el número de trabajadores empleados (generalmente cuando se trata de mujeres y niños), y puede dar lugar a una sobreestimación del número de personas ocupadas debido a que la duración mínima requerida para ser considerado empleado es de una hora remunerada durante el periodo de referencia. El uso de estas definiciones determina de hecho que, al hacer el relevamiento, se le dé sistemáticamente más importancia al tiempo pasado en el empleo que en el desempleo o en la inactividad.

La concepción sobre la población económicamente activa de la OIT suponía implícitamente que la población en edad de trabajar está dividida claramente en tres categorías: empleados, desempleados e inactivos y que cualquier persona podía clasificarse sin equívocos en una sola de estas tres categorías. Pero al dar prioridad a las actividades en empleo sobre las de búsqueda de empleo, pronto se manifestó la insuficiencia de esa noción de desempleo para los países "con economías en vías de desarrollo", en los que el seguro de desempleo y los programas estatales de asistencia a los desempleados simplemente no existían o involucraban a un número muy reducido de personas, lo cual obligaba a los trabajadores a tratar de conseguir empleo en una actividad económica, por insignificante o inadecuada que resultara, para asegurar su sobrevivencia. Eso explica la realidad del trabajo informal.

La OIT distinguió dos categorías en el subempleo: 1. el subempleo visible:

> abarca a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando, o con empleo pero sin trabajar, que durante el periodo de referencia trabajan involuntariamente menos que la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente, y

> que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional (OIT, 1982).

y 2. el subempleo invisible:

> es ante todo un concepto analítico que refleja una mala distribución de la mano de obra o un desequilibrio fundamental entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad (OIT, 1982).

La *desocupación* es una categoría estadística cuya formulación data de una época relativamente reciente: se ha construido socialmente en los países desarrollados, pues no existía en los primeros censos nacionales de población ni en los censos nacionales económicos hasta finales del siglo pasado. Una definición relevante acerca del desempleo se adoptó en la Conferencia de Estadígrafos del Trabajo de 1954 (que luego será precisada en 1982). Para estar desocupado durante el periodo de referencia, el trabajador debe encontrarse sin empleo, es decir sin un empleo asalariado o un empleo independiente, estar disponible para trabajar en una de las dos modalidades (asalariado o independiente) y estar buscando un empleo asalariado o un empleo independiente en un periodo reciente especificado. La búsqueda de empleo puede hacerse de diversas maneras: de tipo asalariado en las agencias del servicio público de empleo, en agencias privadas, estableciendo una relación directa con los empleadores, poniendo avisos o respondiendo a las ofertas que aparecen, buscando ayuda entre sus amigos y familiares; o de tipo independiente o como empresario (buscando terrenos, edificios y bienes de producción para montar su propia empresa, haciendo gestiones para solicitar créditos o para obtener patentes, licencias o permisos, etc.) (OIT, 1982).

Son *desempleados*

> 1) los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o esté suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado, 2) las personas disponibles

> para trabajar (salvo caso de enfermedad benigna) durante el periodo especificado y en busca de trabajo remunerado, que nunca hayan estado empleadas o cuya última situación en la ocupación no haya sido la de asalariado (es decir, ex-empleadores, etc.) o que hayan estado retiradas de la vida activa; 3) las personas sin empleo que en el momento de que se trate, estén disponibles para trabajar y hayan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado; 4) las personas que hayan sido suspendidas temporal o indefinidamente sin goce de remuneración (OIT, 1982).

Pero no se considerará desempleadas (ni ocupadas) a las personas que tengan el propósito de establecer por su cuenta un negocio de explotación agrícola pero que todavía no lo hayan hecho y que no estén buscando trabajo remunerado, y a los antiguos trabajadores familiares no remunerados que no estén trabajando ni buscando trabajo remunerado. Es decir que estadísticamente el desempleo esta siempre subestimado.

El sector informal y su significado ha sido desarrollado en otro capítulo de este *Tratado,* tomando en cuenta los aportes de colegas latinoamericanos y de la OIT.

Hay interdependencias y flujos de fuerza de trabajo en un mercado de trabajo que es muy dinámico (Freyssinet, 1989, 1998). Veamos los más evidentes:

1. Voluntariamente, se puede pasar desde un empleo hacia otro (la rotación)
2. Involuntaria o voluntariamente, pasar desde el empleo hacia la desocupación (cierre de empresas, despidos o renuncias).
3. Voluntaria o involuntariamente, pasar desde el empleo hacia la inactividad de manera definitiva o temporaria
4. Involuntariamente, pasar desde el desempleo hacia la inactividad (los trabajadores desalentados).
5. Voluntariamente o involuntariamente, permanecer en el desempleo, pero realizando búsquedas que resultan infructuosas.

6. Permanecer en la inactividadvoluntaria o involuntariamente (como sería el caso de los trabajadores desalentados por la inexistencia de posibilidades en el mercado de trabajo local, que bien podría considerarse como desempleo oculto), si la situación es de carácter estructural.
7. Voluntariamente pasar de la inactividad a la desocupación(jóvenes que buscan su primer empleo luego de terminados sus estudios, mujeres que tratan de reinsertarse en el mercado de trabajo luego de la maternidad, personas que tuvieron enfermedades de larga duración, presos al recuperar la libertad).
8. Voluntariamente, pasar de la inactividad al empleo, luego de una búsqueda o de pasar una selección exitosa.
9. Voluntariamente pasar de la desocupación al empleo.

La situación es dramática cuando los flujos de personas que transitan desde la inactividad o el empleo desembocan en una desocupación de larga duración. Si se toman en cuenta todos estos flujos, el mercado de trabajo en las economías capitalistas funciona entonces como una bomba aspirante-expelente (Freyssinet, 1989, 1998).

Interdependencias entre oferta y demanda de fuerza de trabajo

La oferta y la demanda de fuerza de trabajo no son variables totalmente independientes entre sí, como postula la teoría neoclásica en su versión más ortodoxa, que concluye afirmando que el desempleo es una situación en buena medida voluntaria, originada en el rechazo de un salario (más bajo que el deseado) pero que se correspondería a su productividad marginal. Sería una categoría residual, resultante de la diferencia entre, por una parte, la cantidad de empleos ofrecidos por los empleadores y, por otra, la cantidad de quienes buscan un empleo.

La búsqueda activa de un empleo por parte de los jóvenes desocupados, el ingreso al mercado de trabajo de las madres de familia que por concentrarse en el trabajo doméstico y el cuidado de niños de corta edad estaban en la inactividad, o de quienes se vieron in-

citados u obligados a aceptar una jubilación anticipada, tiene menos éxito cuando la tasa de desocupación es muy elevada y, más específicamente en el caso de esta última categoría, cuando se experimenta un proceso de reconversión industrial, que por lo general deja de lado a los trabajadores de mayor edad.

Cuando el volumen y la tasa de desocupación son elevados, un aumento de las tasas de actividad no hace sino incrementarlos, pues con frecuencia en el hogar donde uno de los miembros cae víctima de la desocupación, otros miembros de la familia, además del desocupado, salen a buscar empleo. Es el efecto *trabajador adicional***.** Por otra parte, se puede observar la paradoja de que, si una empresa de cierta magnitud se instala en una región donde anteriormente la tasa de desempleo era reducida, se generan nuevos empleos pero al mismo tiempo se incrementa la desocupación, debido a que se produce una movilización de la fuerza de trabajo que estaba inactiva, en mayor cantidad que los puestos de trabajo ofrecidos. Otro efecto es el *trabajador desalentado,* que se retira de la población económicamente activa luego de búsquedas infructuosas o de haber perdido la voluntad para buscar empleo. Se trata de un desocupado latente, que no es contabilizado como tal en las encuestas. En ciertos países, como Japón y Noruega, la cantidad estimada de ellos era similar a la de los desocupados registrados como tales. Existe entonces en toda economía una reserva de mano de obra, susceptible de entrar en el mercado de trabajo si una coyuntura de expansión lo convoca, o de salir del mismo, si existen pocas posibilidades de encontrar empleo.

Vulnerabilidad y empleabilidad

Todas las personas somos potencialmente vulnerables frente a la desocupación, pero ese riesgo afecta de manera desigual a las diversas categorías que constituyen la población económicamente activa. Cuando se permanece en la situación de desempleado de larga duración, hay graves consecuencias de tipo psicológico adema´s de la pe´rdida de ingresos y la obsolescencia de las calificaciones y com-

petencias profesionales (Freyssinet, 1998). La probabilidad de quedar desocupados durante un cierto tiempo es lo que se define como vulnerabilidad. Eso puede ocurrir cuando se renuncia al empleo para buscar otro trabajo mejor, o a causa de la presión del empleador para que el asalariado acepte un retiro voluntario. En otros casos, partiendo de la población inactiva, los jóvenes al concluir los estudios y las mujeres adultas entran en la situación de desempleo y buscan empleo para conquistar una autonomía económica. Finalmente están los despidos por decisión unilateral del empleador, o el cese de actividad de los que concluyen los contratos de duración determinada u otras formas precarias de empleo (Neffa y otros, 2014).

Inversamente, la *empleabilidad*es la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado. Esa probabilidad depende de muchos factores:

1. disminuye a medida que aumenta el tiempo de permanencia en la situación de desocupado;
2. disminuye a medida que aumenta la edad del desocupado, debido a los criterios de selección usados a menudo por los empleadores;
3. disminuye cuando el nivel de calificación o formación profesional del desocupado es bajo;
4. los postulantes son de edad avanzada, y finalmente, las mujeres sufren una desventaja relativa en términos de empleabilidad pues a igual edad y similar nivel de calificaciones, el empresario preferirá contratar a un hombre pues, al no tener derecho a licencias especiales (reservadas para las esposas y madres) se espera que trabaje durante más tiempo para la empresa, maximizando los beneficios futuros.

Jacques Freyssinet (1989) afirma que quienes tuvieron un empleo precario caen más seguido en el desempleo que los que tienen un contrato de duración indeterminada, pero también son los que salen más rápidamente de esa situación, porque tienen menores exigencias para aceptar las ofertas que pueden ser relativamente desfavo-

rables (CDD y trabajos precarios), evitando así el riesgo de permanecer mucho tiempo más en esa situación.
Por el contrario, los desocupados que tuvieron anteriormente un contrato de duración indeterminada permanecen más largo tiempo en el desempleo, porque mientras se benefician percibiendo el seguro contra la desocupación desean encontrar otro empleo interesante, de acuerdo con sus calificaciones y competencias, bien remunerado y estable. Pero cuando la desocupación es de carácter masivo y durable, la demanda de fuerza de trabajo se hace más lenta y selectiva que en situación de pleno empleo y dentro de las empresas u organizaciones tiene lugar una mayor segmentación, que toma en cuenta el pasado profesional del desocupado.

Sobre el itinerario de los desocupados, Jacques Freyssinet propone una tipología. Puede ser *repetitivo* (cuando una persona ha pasado en muchas oportunidades por el mercado de trabajo), de *reconversión* (que afecta más a trabajadores ex-titulares de contratos de duración indetermianda provenientes de la industria y que sufrieran un despido por causa de cierres o fusiones, razones tecnológicas y/o económicas), y de *exclusión*. El desempleo repetitivo se observa cuando una persona ha pasado en muchas oportunidades por el mercado de trabajo: por ejemplo los jóvenes que cambian rápidamente de empleo luego de haber egresado del sistema escolar, las mujeres que luego de la interrupción del empleo debida al matrimonio y a la maternidad intentan retomar la vida profesional, los trabajadores con un bajo nivel de calificaciones profesionales, pero, sobre todo, los que antes ocuparan trabajos precarios. Debido a esa situación específica, no siempre tienen acceso al seguro de desocupación, y en razón de sus necesidades desean pasar poco tiempo en la condición de desempleados. Para salir de esa situación se reinsertan en contratos de duración determinada, aceptan empleos temporarios o precarios y a menudo hacen cursos de formación o pasantías en empresas durante la "pausa" o brecha que transcurre entre dos empleos. El desempleo de reconversiónafecta más a trabajadores ex-titulares de CDI provenientes de la industria y que sufrieran un despido por

causa de cierres o fusiones, razones tecnológicas y/o económicas. La mayor parte de ellos son hombres o mujeres adultas con ciertas calificaciones, que permanecen un tiempo considerable como desocupados y buscan en primer lugar un empleo estable y bien remunerado, aprovechando que durante cierto tiempo perciben el seguro de desempleo. Cuando el desempleo es de tipo estructural, el desempleo de exclusiónes sin dudas el más grave de todos para quien tiene una débil empleabilidad, pues hay un contexto de selección severa por parte de los empleadores que puede convertirlos en desocupados de larga duración, debilitar su propensión al trabajo, deteriorar sus calificaciones profesionales, desalentarlos, perdiendo finalmente los derechos al seguro de desempleo.

La relación salarial

La relación salarial es la forma institucional más importante de las que componen el modo de regulación en las economías capitalistas, definida como

> la forma institucional que especifica las modalidades adoptadas históricamente por la relación existente entre los trabajadores asalariados y los propietarios o responsables de la gestión de los medios de producción, es decir el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado y el modo de existencia de los trabajadores (Boyer, 1989).

Dentro del modo de desarrollo, la relación salarial mantiene relaciones estructurales de compatibilidad complementarias con las demás formas institucionales (el Estado, la moneda, la inserción internacional y las formas de competencia entre los capitales), pero su importancia cambió frente a la financiarización y la mundialización, pues la evolución de las tasas de cambio y las relaciones económicas internacionales impactan sobre el empleo y los salarios.

Los determinantes del salario, la productividad y el empleo no son solo económicos, sino que deben buscarse en el contexto institucional donde se manifiestan los conflictos y las crisis estructurales. La oferta de fuerza de trabajo no está regida necesariamente por una lógica mercantil, pues la reproducción demográfica no depende exclusivamente de la evolución de la tasa de ganancia, sino que intervienen la familia, la escuela, el sistema de salud, la cultura y las demás instituciones que configuran el salario indirecto. Entonces, para que una relación salarial sea viable, la formación del salario directo y la organización institucional que configura el salario indirecto deben retroalimentarse mutuamente: por ejemplo, con la seguridad social, las obras sociales, las asignaciones familiares, o el subsidio por desempleo (Boyer, 1989).

Los componentes de la relación salarial

Entre las mencionadas formas institucionales, la relación salarial es la que cambió primero, como consecuencia de la crisis del régimen de acumulación que se desencadena desde fines del siglo pasado, y la que había sido más estudiada hasta el presente. En sus orígenes, el concepto de relación salarial fue sin dudas, una noción de inspiración marxista y luego su uso se difundió.

Las principales instituciones que regulan, determinan o condicionan el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo en el nivel del país son los servicios de empleo públicos y privados, que intervienen en la selección y el reclutamiento, la legislación en materia de salarios mínimos y su mecanismo de ajuste, las normas en materia de duración y configuración del tiempo de trabajo, los aportes (de empleadores, y personal en relación de dependencia) al sistema de seguridad social y sus prestaciones (previsión social, obras sociales, asignaciones familiares), la determinación del gasto público social en el presupuesto estatal (destinado a educación, salud, nutrición, vivienda, transporte público, deportes y recreación, etc.), así como la legislación y normas sobre condiciones y medio ambiente de traba-

jo, que influyen sobre la salud y la vida de los trabajadores (Boyer y Saillard, 1998).

Las variables que componen la relación salarial son:

- el proceso de trabajo (resultado de la modalidad de articulación entre el trabajo, los medios de trabajo, esencialmente las maquinarias, equipos e instalaciones y los objetos de trabajo, materias primas e insumos intermedios), que condiciona la tecnología a ser utilizada en los procesos de producción y la naturaleza de los productos fabricados;
- la división social y la división técnica del trabajo resultantes, que dan lugar a las clasificaciones de puestos de trabajo;
- la jerarquía establecida dentro del colectivo de trabajo entre las calificaciones profesionales, que dan lugar a las clasificaciones de puestos;
- las formas y grados de movilización de la fuerza de trabajo para insertarla en la organización;
- la posición y relaciones de fuerza de los asalariados respecto de los propietarios de los medios de producción;
- la determinación del nivel y composición de los ingresos directos e indirectos de los asalariados y finalmente
- la utilización de las remuneraciones por parte de los asalariados, es decir, el tipo de consumo que determina en buena medida sus modos de vida y de inserción social.

El *sistema de empleos,* que resulta de la organización y división del trabajo, da como resultado un sistema jerárquico de clasificación de puestos, con los requerimientos para ocuparlos, estableciendo los procedimientos internos para la selección, contratación y promoción del personal, los dispositivos para llevar a cabo la evaluación del desempeño con sanciones y promociones y los sistemas utilizados para lograr el involucramiento de los trabajadores en la estrategia de la empresa.

Los *sistemas de relaciones profesionales o relaciones de trabajo* cumplen una función decisiva para explicitar el tipo de relación salarial

establecida, las formas de organización y de representación de los asalariados, las modalidades de ejercicio de los derechos laborales y sindicales dentro de los establecimientos, la regulación de los conflictos colectivos, la participación de los asalariados a nivel de la firma en la gestión empresarial, en el funcionamiento de las obras sociales de bienestar y a nivel macro en la definición, seguimiento y evaluación de las políticas laborales y sociales (consejos económicos sociales, pactos nacionales para el empleo, por ejemplo).La configuración que adopta la relación salarial tiene un impacto directo sobre los criterios para definir la remuneración en cada modo de desarrollo.

Modalidades de la relación salarial

De acuerdo con Leroy (1996), en el modo de producción capitalista la relación salarial adoptó sucesivamente varias modalidades en diferentes países, dado que las formas institucionales varían en el tiempo y el espacio según cada trayectoria nacional:

1. una relación salarial *tradicional* en países en desarrollo, cuando una parte importante de la agricultura es precapitalista, y en el sector industrial es débil la productividad del trabajo, donde el empleo y los salarios evolucionan conjuntamente, y una parte considerable de los bienes necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo son obtenidos por los asalariados sin pasar necesariamente por el mecanismo de mercado (auto-producción de alimentos en huertas familiares).
2. La relación salarial *competitiva* se instaura cuando en algunos sectores ha empezado a consolidarse el proceso de industrialización, y se crea un mercado nacional con una fuerte movilidad de la fuerza de trabajo. Pero las relaciones entre los asalariados y los propietarios de los medios de producción tienen un carácter individual, la formación de los salarios dentro de cada empresa y rama de actividad se hace de manera relativamente independiente con respecto al conjunto de la economía, y se produce entonces un ajuste rápido y casi automático de los precios, el nivel de em-

pleo, los salarios y las tasas de ganancias con respecto a las variaciones de la coyuntura económica. Esta relación salarial coexiste frecuentemente con la introducción de la organización científica del trabajo, pero sin que cambie rápidamente y en profundidad el modo de vida y de consumo de los asalariados. El incremento de la productividad puede generar desocupación en algunas ramas de actividad y constituir un "ejército industrial de reserva", pero se produce un crecimiento lento y estable de la demanda debido al incremento de la población económicamente activa.

3. Progresivamente -pero en los sectores más modernos de la industria, el sector financiero y en las empresas estatales- se fue consolidando una *nueva relación salarial* en estos sectores: allí el nivel de los salarios y del empleo ya no dependen sólo y directamente del mercado; la relación está organizada e institucionalizada como fruto de conflictos laborales o "concesiones negociadas" entre los interlocutores sociales, y codificada con la activa intervención del Estado. Esta tercera modalidad de relación salarial es un componente próximo del fordismo tradicional (Leroy, 1996), y sus características esenciales son las siguientes:
   - los ajustes entre la producción y la demanda social se dan de manera más rígida, por causa de las formas institucionales adoptadas, que proporcionan una mayor estabilidad macroeconómica;
   - las estructuras monopólicas tienen una importancia creciente en virtud de las tendencias a la concentración y centralización y al desarrollo de las políticas estatales;
   - predomina una moneda de crédito de curso forzoso;
   - esta nueva relación salarial provoca un cambio no sólo en el proceso de trabajo, sino también en las normas de vida y de consumo de es sector de la población económicamente activa;
   - los salarios se fijan por medio de las convenciones colectivas de trabajo, o tomando como base la determinación de salarios mínimos por parte del Estado, y se ajustan periódicamente,

pero por lo general de manera retrasada respecto de las variaciones en el costo de vida;
- en los países de la región donde la industria se consolidó, la producción masiva y en series largas de productos homogéneos generó economías crecientes de escala, con reducción de costos unitarios porque aumentó de la productividad del trabajo, y comenzó -solo en algunas ramas de actividad- una distribución funcional de las ganancias de productividad, como resultante de conflictos y/o de la negociación, que estimuló la demanda y el crecimiento económico aunque de manera heterogénea y desigual con respecto al resto.

En muchas ramas de actividad donde predomina el empleo formal, se observa una estabilidad relativa de la estructura de clasificaciones y de la jerarquía de los salarios. La estabilidad en el empleo no está asegurada, pero en el sector público y empresas estatales está protegida por medio de prohibiciones o restricciones legales que impiden despedir colectivamente al personal por causas económicas. Para el sector privado se fijan legalmente restricciones al despido, con indemnizaciones monetarias a pagar por los empresarios en concepto de preaviso e indemnización por despido, pero que debido a su incumplimiento dan lugar a conflictos con intervención de los ministerios de Trabajo y de la Justicia.

La situación dentro de los sectores informales ha sido analizada en otros capítulos de este tratado.

Las crisis impactan sobre la relación salarial

La crisis del modo de desarrollo y la emergencia del modo de desarrollo neoliberal, globalizado y financiarizado impacta directamente sobre la relación salarial (Bertrand, 1996). Para hacer frente a las reacciones de los trabajadores con respecto a la organización científica del trabajo y a las dificultades que genera para que las empresas sean exitosas, comienzan a cuestionarse la adopción de formas tayloristas y fordistas de organizar el proceso de trabajo por su rigidez

y dificultades para adaptarse a los cambios en una demanda que exige mayor calidad, diversidad, novedad, variedad y cumplimiento de los plazos de entrega.Para evitar la caída de sus tasas de ganancia, las empresas más dinámicas comienzan a introducir nuevas formas de organización del trabajo, cuya lista tentativa es extensa: neotaylorismo, neofordismo, postfordismo, toyotismo, ohnismo, etc., y nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo para negociar convenciones colectivas cada vez más descentralizadas que tienen en cuenta la situación específica de las empresas, debilitando a los sindicatos.

Estos cambios se dan simultáneamente con profundas transformaciones, que se introducen progresivamente en la organización de las empresas más modernas que buscan a su personal:

- las organizaciones productivas son cada vez más complejas y para hacer frente a las nuevas demandas, se requieren la polivalencia, la flexibilidad interna, el involucramiento de los asalariados, formas menos autoritarias de adopción de las decisiones y más flexibles de coordinación;
- de la organización empresarial concentrada y estructurada verticalmente se pasa a formas cada vez más descentralizadas y desconcentradas -en las que predomina la coordinación horizontal-, que permiten adoptar más rápidamente las decisiones para hacer frente a las imprevisibles variaciones cualitativas y cuantitativas del mercado y controlar la calidad;
- de un poder económico y decisional concentrado jerárquicamente dentro de la empresa, que implicaba para los trabajadores la ejecución repetitiva de gestos productivos en un tiempo dado, se pasa a la descentralización y a la delegación de poder en la realización de las tareas y a un mayor margen de autonomía para ejecutarlas, aunque sometiendo al trabajador a un trabajo más intenso y a un control más severo en cuanto a los resultados;
- del trabajo prescripto que exige la obediencia para ejecutarlo tal como ha sido concebido, comienza a reconocerse un margen de

autonomía del trabajador para ejecutar la actividad, para resolver los problemas que surgen y no estaban previstos,
- del trabajo pensado y asignado a cada individuo por la autoridad jerárquica, se pasa al trabajo concebido como una actividad colectiva, en la que predomina la cooperación horizontal y se promueve la participación;
- el nuevo trabajador debe ser capaz de adquirir nuevos conocimientos y experiencia, tener una actitud favorable hacia el trabajo en equipo y poseer además competencias para analizar y comprender los problemas y anticipar los incidentes a fin de prevenirlos, ser comunicativo y transferir conocimientos al resto del colectivo de trabajo; ser capaz de adoptar decisiones que aseguren la continuidad y la calidad del proceso productivo;
- se pasa a una organización evolutiva que para ser eficaz y competitiva requiere calificar a su personal y movilizar su saber productivo acumulado, adoptando la empresa la forma de un espacio de aprendizaje;
- la relación de empleo se hace cada vez más heterogénea y se multiplican las formas particulares de empleo, que no se basan en el trabajo a tiempo completo, con estabilidad, con una duración indeterminada y protegido socialmente;
- los salarios tienen cada vez más en cuenta *ex post* los resultados, individuales y colectivos, para implicar y motivar a los trabajadores y cambian las fórmulas adoptadas para determinar y ajustar los salarios, individualizándolos según el desempeño, las competencias, el comportamiento y el grado de involucramiento;
- entre y dentro de los sectores y ramas de actividad y también dentro del colectivo de trabajo, los salarios individuales son cada vez más heterogéneos y dependen de la situación de la rama de actividad y de la empresa, y en momentos de crisis no se duda en negociar y aceptar su reducción, para asegurar la permanencia del empleo o evitar fuertes disminuciones;
- los riesgos de la incertidumbre sobre la marcha de la economía se trasladan desde los empresarios hacia los asalariados, recu-

rriendo a la subcontratación y la deslocalización, introduciendo la flexibilidad laboral para ajustar el tiempo de uso de la fuerza de trabajo en función del nivel de actividad, y recurrir al trabajo precario.

Se configuran formas particulares de empleo y se frenan los contratos de duración indeterminada.Emergen formas particulares de empleo, diferentes de las de tipo fordista que habían prevalecído de manera parcial en el sector público y las empresas más competitivas, y que se caracterizaban por la garantía legal de estabilidad, el encuadramiento en un convenio colectivo o un estatuto, salarios directos que se indexaban, una generosa protección social, para las que tenía vigencia el derecho del trabajo individual y colectivo, con sindicatos poderosos y reivindicativos que gozaban de prestigio social, con una distribución del ingreso equitativa, en la que una parte del valor agregado se distribuía a los asalariados de manera creciente.

Recientemente, debido a la crisis del régimen de acumulación y a los cambios en el modo de regulación, han crecido de manera sustantiva -en términos absolutos y relativos- no sólo la desocupación y la subocupación bajo todas sus modalidades, sino especialmente una fracción de la población económicamente activa ocupada, en la que predomina el empleo precario, contratos de duración determinada, temporario o eventual, trabajo a tiempo parcial, pasantías temporarias y formas promovidas de empleo sin estabilidad y de corta duración, etc. Se trata de las llamadas *formas particulares de empleo*. Aparecen así también formas específicas de trabajo en micro-emprendimientos productivos, con trabajos que no tienen relación de dependencia, en empresas unipersonales o familiares con trabajadores no remunerados, en trabajos a domicilio, en actividades informales, siendo común a todas ellas la inexistencia de trabajo asalariado. Esta diversificación y "segmentación" observada dentro de la población económicamente activa ocupada no significa, obviamente, que tales unidades de producción funcionen sin relación directa o indirecta con el modo de producción capitalista dominante;

son complementarias más que una alternativa. Por otra parte hay personas que trabajan pero no están propiamente empleadas a cambio de un salario, pues no están registradas ante la administración del trabajo y el sistema de seguridad social como trabajadores en relación de dependencia, sin que haya reglas sobre su empleo y remuneración. Son los trabajadores no registrados (o "en negro").

Las transformaciones de la relación salarial desde la crisis del fordismo

El nuevo régimen de acumulación, buscando frenar la caída de las tasas de ganancia, impulsa la transformación de las instituciones y en particular de la relación salarial para compensar esa tendencia (Boyer y Durand, 1998). Desde fines del siglo pasado, la división internacional del trabajo se intensificó bajo el impulso de las cadenas globales de valor y exacerbó la competitividad entre y dentro de los países. La reducción de las funciones del Estado debido a la privatizaciones de las empresas públicas y de buena parte del sistema de seguridad social disminuyó la protección social de los asalariados y redujo sus niveles de vida. Las crisis financieras internacionales y la elevación de las tasas de interés de los bonos del tesoro norteamericano generaron inestabilidad y provocaron devaluaciones de las demás monedas frente al dólar, estimulando la inflación. La economía financiera es ahora más rentable que la economía real y hacia ese sector se desplazan los capitales, dando lugar a un proceso de financiarización. Los sistemas productivos se concentraron y se extranjerizaron al impulso de las empresas transnacionales y los mercados adoptan formas oligopólicas poniendo en cuestión a las pequeñas y medianas empresas tradicionales. A nivel mundial, y con la excepción de China, se redujeron las tasas de crecimiento de la producción y de la productividad, arrastrando el deterioro de los salarios reales y de los beneficios de la seguridad social dando lugar a reivindicaciones salariales. No sabemos todavía cuales serán finalmente los impactos de la inteligencia artificial.

Las empresas han iniciado de manera heterogénea un proceso de "exteriorización" para reducir sus costos. Los procesos de subcontratación, tercerización y deslocalización física buscan reducir los costos fijos destinados a bienes de producción e infraestructura, exteriorizan parte de fuerza de trabajo y transfieren los riesgos empresariales hacia esas empresas. Dentro de las empresas, la exteriorización es jurídica, pues progresivamente los nuevos empleos son de carácter precario, permitiendo a las empresas reducir los costos laborales (destinados a la seguridad social, la prevención de riesgos del trabajo, las obras sociales y de bienestar, etc.) (Stankiewicz, 1991).

Progresivamente, los contratos de trabajo de duración indeterminada y con garantías de estabilidad dejan de crecer en porcentaje en la población económicamente activa, crece más rápido el empleo público que el empleo privado, y los nuevos empleos registrados son cada vez más por tiempo determinado, a tiempo parcial, en horarios a-sociales. En casi todos los países de la región ha crecido el trabajo informal, y si bien las tasas de desempleo no han crecido mucho, numerosos trabajadores ya no buscan empleos porque son escasos y han dado lugar a microemprendimientos, o trabajos informales trabajando por su propia cuenta porque de esa forma pueden subsistir. Y dentro de la mayoría de las empresas empieza a crecer el trabajo precario, registrado ante el sistema fiscal y de seguridad social privado pero constituido por monotributistas, trabajadores autónomos, y profesionales y técnicos contratados según la legislación comercial, que no cuentan con la protección del derecho del trabajo y de la seguridad social. En resumen, dentro de la población económicamente activa se contrae el porcentaje de los trabajadores registrados, que constituye la base de la organización sindical, y aumenta el de los trabajadores precarios e informales. Esta merma de las contribuciones al sistema de seguridad social preanuncia el agravamiento del desequilibrio financiero, el deterioro de los servicios prestados y la pérdida de poder de compra de las jubilaciones y pensiones (Supiot, 2019).

Salarios directos

La determinación de los salarios también está cambiando, y predomina de manera creciente la heterogeneización y desigualdad (Leroy, 1996). En los países semi-industrializados de la región, donde en las actividades directamente productivas predominaba el trabajo manual, los salarios son pagados por día, por semana o por quincena y sólo luego de que el trabajo se haya realizado efectivamente. A los obreros del sector industrial, en la construcción y en la minería se paga según el convenio colectivo por hora de trabajo y normalmente son 8 horas diarias y 44 semanales y pueden cobrar un plus si hacen horas extras. Pero los empleados de esas empresas cobran un sueldo!

Solo en el sector público, en el sector financiero, en el comercio, en los sectores públicos de educación, de salud y de servicios sociales se pagan sueldos.

En muchos países de la región se paga el aguinaldo (un mes adicional cada año de trabajo), iniciativa que tomó hace un siglo y medio Henry Ford para evitar la rotación de su personal. Y según Reynaud (1990), hay una gran variedad generando una heterogeneidad dentro del colectivo de trabajo. Por ejemplo:

- El *salario mensual sin ninguna prima* para trabajadores empleados con bajos niveles de formación profesional que rige en pequeñas y medianas empresas de ramas poco dinámicas o en recesión, que buscan reducir los costos salariales y en las que rigen reglas informales y simples de control de la actividad no relacionadas con convenios colectivos e impuestas de manera paternalista por el empresario;
- El *salario mensual con primas anuales además del aguinaldo* que se paga en las pequeñas y medianas empresas con buenos resultados económicos y en empresas de mayor dimensión, en las que la fuerza de trabajo asalariada está calificada y la evolución de los salarios se acuerda dentro de la empresa según el convenio

colectivo o el estatuto profesional;

- El *salario mensual con una prima según el rendimiento individual o colectivo*en función de los requerimientos del puesto y de la cantidad individual o colectiva del trabajo producido: el estímulo para trabajar y la supervisión de los trabajadores están condicionados por el control y la amenaza de despido. Esa modalidad predomina en el sector industrial.
- El *salario mensual con una prima anual superior al aguinaldo*está vigente en empresas con un fuerte control burocrático, en las que se incita a los trabajadores a que se capaciten y permanezcan (fidelizados) en la empresa, constituyendo un "mercado primario" de trabajo protegido de la competencia externa. El salario de entrada se fija otorgando más importancia a las calificaciones (diplomas), las competencias y la experiencia profesional de las personas que al puesto de trabajo ocupado por cada una de ellas.
- Los*bonos* que se otorgan a quienes tienen funciones directivas y ejecutivas son de un monto muy superior a los sueldos percibidos, para así premiar el involucramiento y el tiempo adicional, y como un medio para que vigilen, controlen y evalúen a los trabajadores en relación de dependencia. Es también un medio para fidelizarlos (y "preservar los talentos").

El salario no es solamente un precio por el uso de la fuerza de trabajo, sino el resultado de la existencia de ciertas reglas y de su interpretación. Algunas de esas reglas para su actualización periódica consisten en la selección y adopción de un indicador, por ejemplo el índice oficial de precios minoristas, para proceder a la indexación de los salarios según la evolución de la inflación. Pero eso sucede siempre *ex post* y raramente hay retroactividad.

Recientemente las empresas, aprovechando las características del nuevo modo de desarrollo, han optado por modificar las reglas anteriormente vigentes para fijar la evolución del nivel de salario, y lo modifican cada vez menos en función de la tasa de inflación. Lo hacen según los resultados de la empresa, las condiciones locales o

regionales del mercado, la posición de los puestos situados en las nuevas clasificaciones ocupacionales, los certificados y diplomas, según las competencias y el involucramiento que resulta de actitudes y comportamientos de los trabajadores. Por otra parte, se va desplazando "hacia abajo" el nivel de las negociaciones colectivas desde el sector y la rama de actividad hacia las empresas y establecimientos, lo cual aumenta la heterogeneidad. En contexto de crisis, los sindicatos otorgan cada vez más mayor prioridad a la garantía de estabilidad en el empleo que al crecimiento del nivel salarial. De manera sistemática, los empresarios descargan sobre los asalariados el peso de la incertidumbre del mercado en cuanto a los resultados de la empresa.

Pero no ha cambiado de manera generalizada *el principio de determinación del nivel inicial de los salarios*, pues en el momento del ingreso el salario básico se fija en función de los requerimientos del puesto establecidos en el convenio colectivo o el estatuto profesional, que para muchos es un signo de la continuidad de la organización taylorista o fordista del proceso de trabajo.

Salarios indirectos

De manera generalizada la determinación del salario nominal en términos macroeconómicos no es la resultante de los mecanismos competitivos del mercado, pues las centrales empresariales según su estrategia presionan sobre el Estado para fijar la evolución de los salarios mínimos por debajo de las tasas de crecimiento de la productividad y de la inflación, para tomarlos como base para sus remuneraciones (Saillard, 1996).

Progresivamente se instituyó un salario indirecto, es decir una parte de la remuneración que no es la contrapartida de un trabajo realizado. El salario indirecto se desconecta del puesto, de la situación del mercado de trabajo y tiene vigencia incluso cuando los asalariados no trabajan, porque están involuntariamente desocupados

(seguro de desempleo) o enfermos (subsidios pasa hacer frente a la enfermedad).

La proporción del salario indirecto adquiere una importancia cada vez mayor dentro de la remuneración total de los asalariados y consolida un sistema complejo de seguridad social. Pero por lo general es el poder público el que lo fija.

Como la reproducción de la fuerza de trabajo abarca toda la vida activa y la de la familia, el salario indirecto permite acceder a bienes y servicios cuyo consumo se organiza, al menos en parte, fuera del mercado. Se otorga para satisfacer necesidades cuyo origen tiene un carácter social e histórico. Su determinación es relativamente autónoma respecto del salario directo; por eso contribuye a estabilizar los ingresos de los asalariados, a compensar sus variaciones, y por esa vía a mantener la demanda global. Su consolidación y vigencia podrían ser vistas como una contradicción, puesto que al asignar ingresos que no derivan del trabajo realizado, el salario directo podría perder parte de su eficacia como instrumento para incitar al trabajo y disciplinar a los trabajadores. Cuando es administrado directamente por las empresas, el salario indirecto contribuye a estabilizar la fuerza de trabajo y a motivarla.

Desde fines del siglo pasado, con motivo del incremento de las tasas de desocupación y para preservar la paz social, el Estado no aporta sólo el seguro por la desocupación, sino que en mayor o menor medida multiplica sus formas de intervención para promover mediante subsidios a los empleadores la generación de nuevos empleos, pasantías en empresas con fines de aprendizaje, reduciendo o eliminando el pago empresarial de las "cargas sociales", asumiendo durante cierto tiempo el pago de un porcentaje del salario de trabajadores que tienen dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, etc.

Pero desde que se cuestiona el estado de bienestar, se asiste a un proceso acelerado de mayor heterogeneización del monto de las prestaciones sociales, a su individualización, a la estratificación diferenciada de los grupos beneficiarios, y a la privatización y mer-

cantilización o la creación de proveedores privados. Las formas que adoptan históricamente los diversos componentes del salario indirecto dependen de la intervención del Estado, para mediar en las luchas políticas entre los actores sociales

En la situación actual de crisis económicas, que se manifiesta en la disminución de las tasas de crecimiento del PBI y de la productividad, la inflación ha adquirido mayor preponderancia en todos los países -pero en algunos más que en otros (Argentina, Venezuela, por ejemplo)-, y se aceleró después de la pandemia. La inflación tiene múltiples causas: el incremento de los costos de producción, la reducción de la oferta de bienes, el peso de los intermediarios entre productores y consumidores, pero esencialmente es el resultado del conflicto en la distribución del ingreso entre capital y trabajo (Lavoie, 2022).

Tendencias de la demografía y en materia de ingresos

El cambio demográfico y el consecuente envejecimiento de la población es uno de los ejes de transformación estructural que ha enfrentado el mundo del trabajo durante las últimas décadas. La caída sostenida en las tasas de fecundidad en todas las regiones del mundo, sin bien con ritmos altamente diferenciados, es una manifestación inequívoca del carácter irreversible que suponen los cambios demográficos en la dinámica social en el mundo entero. Con una población cada vez más envejecida, los sistemas de previsión social deben ajustarse estructuralmente a fin de atender de manera adecuada a un número creciente de adultos mayores que, a diferencia de las generaciones anteriores, requieren más que nunca del apoyo de sistemas pensionales para su sustento. Del mismo modo, la prolongación de la esperanza de vida al nacer supone un cambio importante del perfil epidemiológico de la población que exige inversiones crecientes en los sistemas de salud.

De acuerdo con proyecciones de población de Naciones Unidas, las personas de 65 años y más ya superan en número a aquellas menores de 5 años a partir del año 2018, lo cual marca un hito en la demografía del mundo. Las mismas proyecciones sugieren que los adultos mayores duplicarán a los menores de 5 años a partir del año 2050, e incluso llegarán a superar la cantidad de personas entre 15 y 24 años en las décadas subsiguientes (ONU, 2019).

El "bono demográfico", que hace referencia al período de tiempo en el cual la población entre los 15 y los 69 años alcanza su proporción máxima histórica, llegó a su fin en la mayor parte de los países industrializados. Gracias a los flujos migratorios provenientes del sur de Asia y América Latina, las naciones industrializadas de Europa occidental, América del Norte y Australia han logrado prolongar la fase expansiva de sus economías, situación que sería insostenible con una demografía en declive. Entretanto, el Medio Oriente, el norte de África y África subsahariana continuarán su crecimiento demográfico más allá del fin del presente siglo, a la vez que el resto de las regiones del mundo entrarán en franco declive demográfico durante las próximas décadas. En cuanto a América Latina, se prevé que su población dependiente, comprendida por las personas menores de 15 años y mayores de 65 años vuelva a aumentar a partir del año 2035 debido al envejecimiento de sus poblaciones (ONU, 2019).

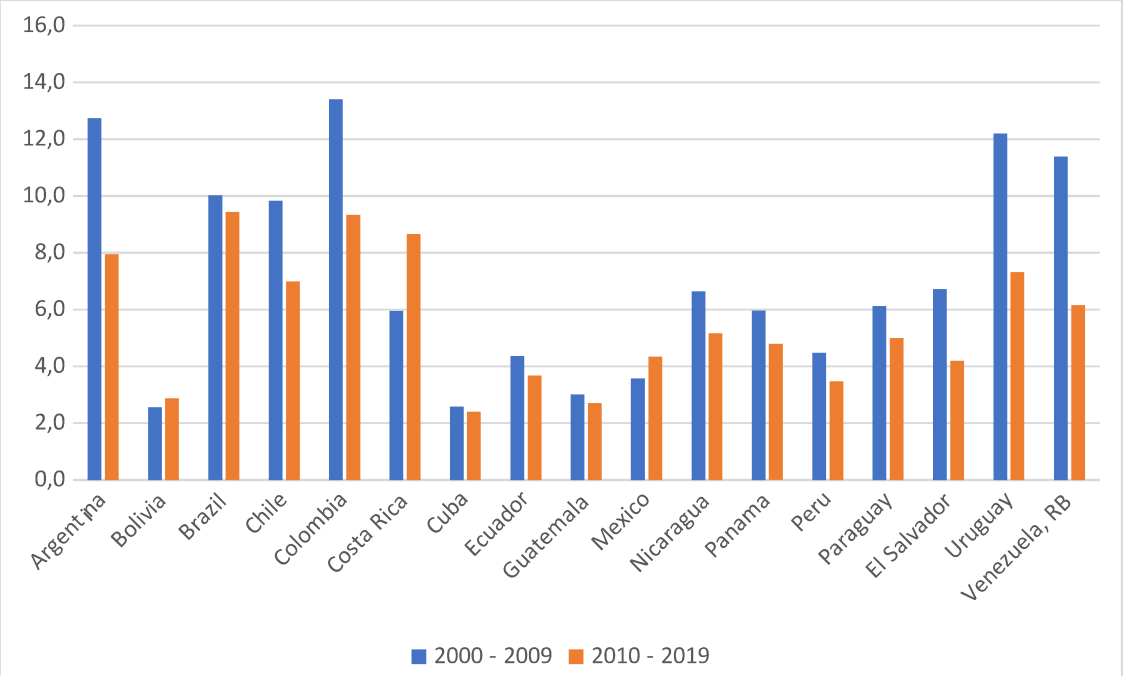
Demografía, salarios y distribución del ingreso

Al igual que en otras regiones del mundo, el cambio demográfico en América Latina también se ha dado de forma rápida en las últimas cinco décadas. Se trata de una situación compleja, en tanto la región afrontará los retos de una sociedad en envejecimiento que no cuenta aún con los sistemas de previsión social requeridos para proveer adecuadamente al grueso de su población adulta mayor. Si bien la región ha mostrado una evolución favorable en algunos indicadores sociales, la ausencia de cobertura efectiva de la seguridad social y atención integral en la vejez exige acumular una cuantía de recursos

y una organización institucional aún inexistente en la mayoría de los países (Turra y Fernandes, 2021).

De acuerdo con estimaciones poblacionales de Naciones Unidas para el conjunto de países de América Latina y el Caribe, la región se encuentra en pleno bono demográfico, situación que, como se mostrará más adelante, explica en buena medida la mejora en sus niveles de ingreso y consumo efectivo por habitante. Los países con las poblaciones más jóvenes de la región, como Paraguay, Bolivia y Guatemala, podrán disfrutar del bono demográfico hasta el 2045, mientras que en Argentina, Colombia, Brasil, Uruguay, Costa Rica y Chile éste ya concluyó (Figliuoli, 2018). El problema para la región es que sus tasas de desempleo se ubican entre las más altas del mundo, según cifras de la OIT disponibles en Ilostat, situación que se ha mantenido a lo largo de las últimas décadas y que impide la continuidad en las contribuciones a los sistemas de pensiones. Si bien el promedio simple de la tasa de desempleo en la región cayó de 7,2 % entre 2000 y 2009 a 5,6 % entre 2010 y 2020, se ubica por encima del promedio mundial y persiste en niveles superiores al 6 % en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Uruguay y Venezuela (gráfico 1). A ello deben sumarse los niveles persistentes de informalidad que, en la práctica, significan que apenas un 45% de la población trabajadora activa efectúa contribuciones a los sistemas pensionales, al tiempo que apenas una tercera parte de la población mayor de 65 años cuenta con una pensión de jubilación (Figliuoli, 2018).

Gráfico 1. Tasa de desempleo en países de América latina y el Caribe



Fuente: OIT (2023) Ilostat (ilostat.ilo.org/data)

Según cifras de la Cepal disponibles para un conjunto de 16 países de América Latina y el Caribe, los salarios reales aumentaron de forma agregada 24,1 % entre 1999 y 2021. La mayor parte de dicho crecimiento se produjo con posterioridad a 2010, en tanto las cifras para el período 1999-2009 indican un crecimiento de 4,3 % en los salarios reales de la región, que en el caso de algunos países llegó a ser negativo, principalmente en el caso de Venezuela, El Salvador y Panamá. En general, los países en los que más crecieron los salarios reales entre 1999 y 2021 fueron Chile, Costa Rica, Panamá -que experimentó una recuperación importante a partir de 2011-, México y Perú, todos con aumentos por arriba del 30% para el agregado de este período, al tiempo que Venezuela y El Salvador se sitúan como los dos únicos países de la región en dónde los salarios reales se contrajeron durante este período (tabla 1). Dentro de las explicaciones que se podrían formular en relación al aumento en los salarios reales en la región se encuentra el incremento de las exportaciones de materias primas, principalmente petróleo, minerales y algunos productos agrícolas

en la mayor parte de este período. Ello representó un aumento de los ingresos fiscales y rentas del sector privado que generó un aumento de las remuneraciones de los factores, incluido el trabajo.

Tabla 1. Índices del salario real por países de América Latina y el Caribe y cambios porcentuales, 1999-2021 (base 2010=100)

País	1999	2009	2019	2021	Cambios %		
					2009-1999	2019-1999	2021-1999
Argentina	57,2	88,5	n.d.	n.d.	31,4	--	--
E.P. Bolivia	105,6	96,5	114,6	116,3	-9,1	8,9	10,7
Brasil	107,2	98,5	110,5	108,4	-8,7	3,3	1,2
Chile	81,1	97,9	123,8	125,8	16,7	42,7	44,7
Colombia	86,1	97,3	108,6	109,8	11,2	22,6	23,7
Costa Rica	88,7	97,9	126,3	130,0	9,2	37,6	41,2
Cuba	59,8	96,2	n.d.	n.d.	36,4	--	--
El Salvador	110,6	98,9	104,7	109,4	-11,7	-5,8	-1,1
Guatemala	105,1	97,2	n.d.	n.d.	-7,9	--	--
México	81,4	100,5	106,7	112,4	19,1	25,3	31,0
Nicaragua	93,1	98,8	113,5	111,8	5,7	20,4	18,7
Panamá	103,7	93,3	130,1	136.2	-10,5	26,4	32,5
Paraguay	93,5	99,4	112,0	107,9	5,9	18,5	14,4
Perú	93,6	103,1	125,0	123,6	9,5	31,5	30,0
Uruguay	99,2	96,8	124,4	120,4	-2,4	25,2	21,2
R.B. Venezuela	131,5	105,6	n.d.	n.d.	-25,9	--	--
Región	**93,6**	**97,9**	**116,7**	**117,7**	**4,3**	**23,1**	**24,1**

Fuente: Cepalstat, actualizada a Enero 23, 2023. Fuente: Cepalstat, actualizada a Enero 23, 2023. El procedimiento de deflactación de valires corrientes es realizado por la Cepal a partir de los índices de precios al consimidor de cada pais. Para mayor infrmación, ver notas aclaratorial del índice en Cepalstat.

A esto se suma lo ya mencionado antes sobre el bono demográfico por el que atraviesa la región y que, en términos de la dinámica del desarrollo en el largo plazo, se asocia a un potencial de expansión

económica sin precedentes. En efecto, cuando la proporción de la población dependiente se encuentra en sus niveles mínimos, se liberan recursos para aumentar las inversiones en el aparato productivo, lo cual redunda en mayores tasas de crecimiento económico de largo plazo. Tal explicación coincide con lo ocurrido en las economías industrializadas en las que la disminución de la fecundidad permitió elevar los salarios reales y las tasas de ahorro. El problema para América Latina y el Caribe es que el fin del bono demográfico llegó a la región sin que se lograra una acumulación suficiente de recursos de ahorro e inversiones para solventar las necesidades de una población en proceso de envejecimiento. A diferencia de las naciones industrializadas en las que sí se cuenta con los recursos para un sistema de previsión social adecuado para su población adulta mayor, en América Latina y el Caribe la cobertura de dicho sistema está condicionada a la realización de contribuciones a la seguridad social, normalmente a través de descuentos por nómina a los trabajadores formales con contrato de trabajo y prestaciones sociales de ley. Lamentablemente, la proporción de personas mayores de 65 años en América Latina y el Caribe que recibieron una pensión era apenas 51,9%, cifra que resulta inferior en 2,3 puntos porcentuales a la de 2019. Al mismo tiempo, 34,5% de las personas adultas mayores de 65 años en la región no contaban con fuentes de ingreso, cifra que alcanza un 48,0% en los países andinos, 54,4% en Centroamérica y México y 18,3% en los países del Cono Sur (OIT, 2022).

Otra manera de ver la evolución de los ingresos en la región es a partir del análisis del gasto per cápita de consumo efectivo de los hogares a la paridad del poder adquisitivo medido en dólares estadounidenses. De acuerdo con este indicador, el consumo efectivo de los hogares por habitante aumentó un 25,2% entre 2011 y 2017. Entre los países analizados con información disponible, Guatemala, Bolivia, Panamá y Paraguay experimentaron los mayores crecimientos durante el período de análisis con tasas superiores al 50%, al tiempo que ninguno de los países evaluados registró reducciones en su consumo efectivo por habitante. Las mismas cifras con corte a 2017 in-

dican que el gasto de consumo por habitante más alto de la región se registra en los tres países del cono sur, Argentina, Uruguay y Chile, y Panamá. En el otro extremo se ubican Bolivia, Ecuador y El Salvador con los promedios de consumo efectivo por habitante más bajos de la región (tabla 2).

Tabla 2. Consumo efectivo de los hogares por habitante, en paridad de poder adquisitivo real en América Latina y el Caribe, 2011 y 2017

País	**2011**	**2017**	**Var.%**
Argentina	--	18.485	--
Bolivia (Estado Plurinacional de)	3.661	6.436	75,8
Brasil	9.906	10.702	8,0
Chile	13.703	16.199	18,2
Colombia	7.836	11.058	41,1
Costa Rica	10.244	15.052	46,9
Ecuador	6.759	7.812	15,6
El Salvador	7.285	7.336	0,7
Guatemala	6.222	15.824	154,3
México	11.844	14.557	22,9
Panamá	10.618	18.004	69,6
Paraguay	5.591	9.386	67,9
Perú	7.148	8.708	21,8
República Dominicana	9.722	12.340	26,9
Uruguay	12.899	16.355	26,8
Venezuela (República Bolivariana de)	10.263	--	--
América Latina y el Caribe	**9.462**	**11.850**	**25,2**

Fuente: Cepalstat -actualizado a diciembre 19 de 2022. Las paridades de poder adquisitivo (PPA) son tasas de conversión entre monedas que tienen en cuenta tanto las diferencias cambiarias como las discrepancias en niveles de precios entre países. Para mayor información sobre la metodología de cálculo, ver CEPAL (2011). Resultados del programa de comparación internacional (PCI) 2011 para América Latina y el Caribe. Cuaderno Estadístico 42, Santiago de Chile: Cepal.

Vale notar la coincidencia en la tendencia de la evolución de los salarios y el consumo por habitante en la región y que apunta a una mejora apreciable de los salarios reales. Si se tiene en cuenta que durante este mismo período el conjunto de países de América Latina y el Caribe también transitaron por dos décadas de bono demográfico, el crecimiento observado en la región quizás no resulte tan sorprendente o halagüeño. Al juzgar por las cifras de consumo efectivo por habitante presentadas aquí, o aquellas de ingreso por habitante a la paridad del poder adquisitivo reportadas anualmente por el Informe del Desarrollo Humano, tan solo Chile, Argentina, Uruguay, Panamá y Trinidad y Tobago (no reportado en la tabla 2) se podrían considerar como países de ingreso alto.

Por su parte, la distribución del ingreso en la región, calculada a la luz del índice de Gini que mide la desigualdad de la renta per cápita de las personas, mostró una reducción importante en las dos primeras décadas del siglo XXI. En efecto, el promedio aritmético del índice de Gini en la región cayó 6,5 puntos, al pasar de .530 en 2000 a .465 en 2019. Si bien las cifras reportadas para un conjunto de 17 países presentan vacíos de información en algunos años, es posible afirmar que Bolivia, El Salvador y República Dominicana registran las mayores reducciones del índice de Gini durante todo el período analizado. Las cifras más completas para el período 2009-2019 muestran que prácticamente todos los países analizados redujeron su índice de Gini. Los países que en 2019 muestran la concentración del ingreso más alta en la región son, en orden, Brasil, Colombia y Panamá, todos con un índice de Gini superior a 0,50 que para los estándares mundiales podría considerarse entre los más altos del mundo (tabla 3).

Tabla 3. Índice de Concentración de Gini por países de América Latina y el Caribe, 1999-2021 (base 2010=100)

Países	2000	2009	2019	Cambios %		
				2009-2000	2009-2019	2000-2019
Bolivia	0,635	0,511	0,430	-0,124	-0,081	-0,205
Brasil	n.d.	0,533	0,538	--	0,005	--
Chile	0,514	0,478	n.d.	-0,036	--	--
Colombia	n.d.	0,557	0,529	--	-0,028	--
Costa Rica	0,479	0,512	0,495	0,033	-0,017	0,016
Ecuador	n.d.	0,485	0,456	--	-0,029	--
El Salvador	0,509	0,478	0,406	-0,031	-0,072	-0,103
Guatemala	0,636	n.d.	n.d.	--	--	--
Honduras	n.d.	0,502	0,494	--	-0,008	--
México	0,528	n.d.	n.d.	--	--	--
Nicaragua	n.d.	0,463	n.d.	--	--	--
Panamá	0,564	0,530	0,506	-0,034	-0,024	-0,058
Paraguay	n.d.	0.503	0.473	--	-0,030	--
Perú	n.d.	0,488	0,429	--	-0,059	--
Rep. Dominicana	0,510	0,496	0,432	-0,014	-0,064	-0,078
Uruguay	n.d.	0,447	0,392	--	-0,055	--
Venezuela	0,392	0,381	n.d.	-0,011	--	--
Total Región	**0,530**	**0,491**	**0,465**	**-0,039**	**-0,026**	**-0,065**

Fuente: Cepalstat -actualizado al 19 de diciembre de 2022. Calculado a partir de la distribución del ingreso per cápita de las personas. Incluye las personas con ingreso igual a cero. El total para la región es un promedio aritmético.

Al contrastar las anteriores cifras con aquellas reportadas por el Banco Mundial, se encuentra que Belice (.533 -no reportado en la tabla 3, arriba), Brasil (.529) y Colombia (.515) aparecen entre los 10 países con mayor índice de Gini a nivel mundial. En general, la región de

América Latina y el Caribe se ubica como la más desigual del mundo (junto con África Subsahariana) y esta situación no ha cambiado a pesar de la mejora en los índices reportados aquí.

Conclusiones

Movilizando enfoques teóricos heterodoxos puede observarse que el impacto de las crisis económicas y el cambiante contexto internacional está modificando profundamente el mercado de trabajo, la relación salarial, y los ingresos en América Latina durante una transición demográfica, pero que eso se produce de manera desigual y heterogénea, al mismo tiempo que se va agotando el "bono demográfico". Esta constatación es de utilidad como un telón de fondo estructural para la sociología del trabajo, puesto que la condiciona fuertemente.

Al contrastar los enfoques teóricos con la realidad de las cifras en materia de salarios, empleo y desigualdad del ingreso, se tiene un panorama complejo que requiere una aproximación interdisciplinar para su valoración.

Una revisión rápida de las cifras presentadas en la sección precedente podría ofrecer un panorama aparentemente positivo, en el cual los ingresos laborales aumentan, junto con los niveles de ingreso y consumo por habitante durante el período 2000-2020 en comparación con las décadas pasadas. Al mismo tiempo se constata en varios países una mejoría en los niveles de desigualdad en la distribución del ingreso, a juzgar por los resultados el índice de Gini para el mismo periodo.

Sin embargo, a nivel agregado América Latina y el Caribe continúan a la cabeza como la región más desigual en la distribución del ingreso, solo superada por varios países del África subsahariana. Además, el aumento de la renta per cápita en la región tiene lugar en un marco de cambio demográfico en el que la región agota los últimos años de su bono demográfico, sin lograr acumular los activos

necesarios para proveer adecuadamente en el futuro recursos a sus poblaciones en envejecimiento. En perspectiva histórica, América Latina y el Caribe se encuentran mucho menos preparadas que la gran mayoría de las naciones industrializadas al momento de finalizar su bono demográfico. La situación es aún más complicada si se tiene en cuenta que la estructura productiva se ha tornado más dependiente de la exportación de recursos naturales, que son afines a un modelo de desarrollo insostenible desde el punto de vista ambiental, social y cultural.

La desindustrialización concomitante a la tendencia de reprimarización de la producción y exportaciones dificulta la situación en materia de ingresos laborales, empleo y seguridad social en la región. El marchitamiento del empleo industrial se inició con las reformas para la liberalización de las economías y la desregulación de sus mercados de trabajo durante los años 1980 y se prolonga hasta el presente. Ello se produjo cuando se eliminaron en varios países las garantías del empleo estable y el derecho de la libre asociación. Las reformas neoliberales también debilitaron la acción del Estado en materia de investigación y desarrollo tecnológico, debido a la insuficiencia de recursos presupuestales para su financiamiento, en especial para las ciencias sociales y humanas.

Los gobiernos "progresistas" que ocuparon el poder durante el período 2000-2020 lograron algunas conquistas y reivindicaciones sociales que serán difíciles de sostener desde el punto de vista fiscal y político. Si bien tales reformas estuvieron orientadas a disminuir las desigualdades sociales en la región, el carácter insostenible de las fuentes del crecimiento económico observado durante este período se constituye en un serio obstáculo. En tanto en la región predomine un modelo de desarrollo extractivista, orientado hacia la exportación, la sociedad no logrará generar mayores oportunidades para el conjunto de la población. Las economías de corte extractivista tan solo pueden prolongar la condición de heterogeneidad estructural que ha dominado la evolución del empleo y los salarios de la región, porque solo pueden generar oportunidades para una minoría de

trabajadores mientras los precios internacionales de las mismas se comporten de manera favorable. A esto hay que agregar que la existencia de economías en enclave para la explotación de recursos naturales representa muy poco en términos económicos para las comunidades locales, al tiempo que degradan sus ecosistemas y sus relaciones sociales.

América Latina y El Caribe tienen pendiente aún una tarea colosal en materia de desarrollo productivo e incluyente que beneficie a la mayoría de su población. Pasa por la necesidad imperiosa de reactivar y dinamizar los sistemas de innovación y desarrollo tecnológico para consolidar una base sostenible de crecimiento con equidad para las próximas décadas. Del mismo modo, es necesario promover una agenda pública para la defensa del derecho al ejercicio de ciudadanía, en la que las organizaciones de trabajadores ocupen un lugar central en la configuración democrática de políticas para un desarrollo ambientalmente sostenible y socialmente incluyente.

En materia de investigaciones, la sociología del trabajo tiene pendiente en su agenda la realización de más trabajo interdisciplinar para decodificar las claves de una realidad altamente compleja. El lugar del trabajo en el conjunto de la sociedad durante las próximas décadas exige comprender la dinámica del cambio tecnológico, económico y social que se inicia en varios países y que evidentemente supera los alcances del presente capítulo. Resulta imposible ignorar la importancia de las lógicas de acumulación en un modelo económico extractivista, que favorece las actividades mineras y petroleras que deterioran el medio ambiente, la concentración de la propiedad, la extranjerización impulsada por las empresas transnacionales y las economías de renta como formas de generación de riqueza. La sociología del trabajo tiene un desafío para aportar nuevo conocimiento sobre estas problemáticas y contribuir a encontrar las soluciones que requiere la región para hacer posible un futuro menos desigual, más incluyente y más sostenible.

Bibliografía

Bertrand, Hughes (1996). Relación salarial y sistema de empleo. En Boyer, Robert y Saillard, Yves (dir.). *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos, volumen I*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/Eudeba/CBC.

Boyer, Robert (1989). *La teoría de la regulación. Un análisis crítico*. Buenos Aires: Area de Estudios e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo (SECYT), Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL), CREDAL (URA N° 111 au CNRS) y Editorial Humanitas.

Boyer, Robert y Durand, Jean-Paul (1998). *L'après-fordisme,* París: Syros.

Boyer, Robert y Saillard, Yves (dir.) (1995). *La théorie de la régulation. Etat des savoirs*. Paris: La Découverte.

Boyer, Robert y Saillard, Yves (dir.) (1996, 1997, 1998). *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos*, 3 vol., Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/Eudeba/CBC.

Cahuc, Pierre y Zilberberg, André (1996). *Economie du travail. La formation des salaires et la détermination du chômage,* París: Boeck.

CEPAL Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022), Observatorio Demográfico (LC/PUB.2022/13-P), Santiago: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/b11d609e-f264-4828-bfe0-7358942e69f5/content

Cepalstat (2023). Base de Datos y Publicaciones Estadísticas. Comisión Económica Para América Latina y El Caribe -Cepal, División de Estadísticas, Santiago de Chile - https://statistics.cepal.org/

Figliuoli, Lorenzo (2018). Growing pains: is Latin America prepared for population aging? Washington, DC: Western Hemisphere Department, International Monetary Fund.

Freyssinet, Jacques (1989). *Le chômage*, París: La Découverte.

Freyssinet, Jacques (1998). Definición y medición del desempleo. En Gautié, Jérome y Neffa, Julio César (comp.). *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Lumen.

Gordon, David; Edwards, Richard y Reich, Michael (1982). *Segmented Work, Divided Workers,* Cambridge University Press.

Grigera, Juan (2011). La desindustrialización en Argentina. ¿Agresión a la manufactura o reestructuración capitalista?En Bonnet, A. (Comp.). *El país invisible: Debates sobre la Argentina reciente.* Buenos Aires: Peña Lillo Continente.

Guajardo, Jorge; Molano, Manuel y Sica, Dante (2016) *La industria latinoamericana: ¿y el rol de China cuál es?*. Washington: Atlantic Council. https://www.atlanticcouncil.org/wp-content/uploads/2016/08/Industria_latinoamericana_web_0829.pdf

Isaza Castro, Jairo (2003). Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo* (1) pp. 9-40.https://doi.org/10.19052/ed.398

Kay, Cristóbal (1989). *Latin American Theories of Development and Underdevelopment*. London: Routledge.

Keynes, John Maynard (1937). The General Theory of Employment. *Quarterly Journal of Economics* (51).

Keynes, John Maynard (1971). The General Theory of Employment, Interest and Money. En *The Collected Writings of John Maynard Keynes*, vol. 7, Londre:, Macmillan.

Lavoie, Marc (2022). *Post-Keynesian Economics. New Foundations*, Cheltenham: Edwar Elgar.

Leroy, Claude (1996). Los salarios en el largo plazo. En Boyer, Robert y Saillard, Yves (dir.). *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos* volumen 1. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/ Eudeba/CBC.

Marx, Karl (1976). *Capital: A Critique of Political Economy*, vols. 1 y 2, Harmondsworth: Penguin y New Left Review.

Neffa, Julio César (2007). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado de trabajo. En Neffa, Julio César y otros (coord.). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II.- Neo- clásicos y nuevos keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica y CEIL PIETTE del CONICET.

Neffa, Julio César y otros (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*, Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET.

Neffa, Julio César y Pérez, Pablo (2006). La teoría general del empleo según Keynes. En Neffa, Julio César (Dir.); Féliz, Mariano; Panigo, Demian y Pérez, Pablo. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y Keynesianos*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica/ CEIl-PIETTE/Trabajo y Sociedad.

OIT (1982). Convenio Internacional del Trabajo sobre Estadísticas del Trabajo N° 160.

OIT (2022). *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe. Tendencias de la seguridad social con foco en los sistemas de pensiones y la seguridad económica de las personas mayores. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2022*. Lima: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_864517.pdf

OIT (2023). Ilostat -Base de Datos de la Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Estadística https://ilostat.ilo.org/

ONU (2019). *World Population Pospects 2019 -Highlights* (ST/ESA/SER.A/423). Department of Economic and Social Affairs, Population Division. New York: United Nations.

Prebisch, Raúl (1962). El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas. *Boletín Económico de América Latina 71* (1).

Reynaud, Bénédicte (1990). Les modes de rémunération et le rapport salarial. *Economie et Prévision* (92/93).

Saillard, Yves (1996). El salario indirecto. En Boyer, Robert y Saillard, Yves (dir.). *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos*, volumen 1. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/Eudeba/CBC.

Stankiewicz, François (comp.) (1991). *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos El post-taylorismo,* Buenos Aires: PROIITTE/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas.

Supiot, Alain (2019). *Le travail n'est pas une marchandise. Contenu et sens du travail au XXIème siècle*. Paris: Collège de France.

Svampa, Maristella (2013). "Consenso de los *commodities*" y lenguajes de valoración en América Latina, *Nueva sociedad* (244). https://

nuso.org/articulo/consenso-de-los-commodities-y-lenguajes-de-valoracion-en-america-latina/

Turra, Cassio, y Fernandes, Fernando (2021). *La transición demográfica Oportunidades y desafíos en la senda hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46805/4/S2000433_es.pdf

¿Sigue siendo válido en América Latina el enfoque de la informalidad?

Roberto Véras de Oliveira y José Dari Krein

Introducción

En este capítulo se aborda la informalidad como una línea de estudios y debates que reflexionan sobre la validez de los enfoques sobre este tema, principalmente en vistas de las reconfiguraciones del mundo del trabajo a consecuencia de la reestructuración productiva, la globalización y el primado de las políticas neoliberales, poniendo el foco en América Latina.

Tras una larga trayectoria, que empezó con las primeras formulaciones de Hart (1973) y la OIT (1972), expresiones como "sector informal", "informalidad", "trabajo informal", "empleo informal", "economía informal", "nueva informalidad", "proceso de informalidad", "informalización", "formalización" y "organización de los informales", entre muchos otras, han permeado este debate, incorporando significados y énfasis diversos, referidos a una gama heterogénea de fenómenos productivos, laborales, institucionales y políticos.

El tema de la informalidad, vinculado a las realidades de los países periféricos y sus procesos de industrialización, urbanización y modernización productiva e institucional, ha recibido particular atención y desarrollo en América Latina. También se puso en gran evidencia con el cambio de los vientos desarrollistas. Luego de la crisis de la deuda externa en la década de 1980, una ola de políticas neoliberales, desplegada principalmente a partir de la década de 1990, se propagó por la región, produciendo efectos nocivos a gran escala en las relaciones laborales, de los cuales los procesos de informalización son una de sus repercusiones más destructivas.

Es notable la persistencia de enfoques que hacen referencia al tema de la informalidad, pese a las transformaciones que vienen afectando el mundo del trabajo y a las críticas intensificadas desde la década de 1990. Frente a todo esto, queda la pregunta de si el enfoque permanece válido en América Latina. El capítulo, basado en un diálogo con una extensa bibliografía, parte de una revisión histórica de los principales momentos e interpretaciones constitutivas del debate sobre informalidad. Se busca, en secuencia, situar sus expresiones más recientes, así como las diversas críticas producidas al respecto, varias de las cuales recomiendan su abandono en favor de otros enfoques. Luego, evidencia factores que han impulsado recientemente tal abordaje, ya sea como debate académico o como campo de acción práctica. Señala, a partir de este recorrido, los argumentos centrales en defensa de su vigencia actual como campo de debate académico y político. Presenta un diagnóstico básico de la evolución del problema de la informalidad en América Latina y cierra con algunas reflexiones y proposiciones.

Momentos del debate histórico sobre la informalidad

Primeras formulaciones

El marco inicial de los trabajos sobre la informalidad fue el estudio de Hart (1973),[1] centrado en las "oportunidades de ingresos informales" (*informal income opportunities*) existentes en barrios periféricos de Accra, capital de Ghana. El autor demostró que los mercadillos eran muy pujantes y las poblaciones pobres de estas zonas no estaban "desocupadas", sino que trabajaban por iniciativa propia (con cierta capacidad autónoma), aunque sin reconocimiento y regulación. Según Hart (2019, p. 751), el término elegido se inspiraba en Weber, en relación con la "idea de que formal significaba regular, reglado, y que informal significaba irregular, no sujeto a reglas". Sin embargo, formal e informal han sido siempre concebidos por él como "conceptos dialécticamente interconectados" (p. 751).

Poco después, en 1972, la Misión de Kenia de la OIT, realizada bajo el Programa Global de Empleo (PGE), adoptó la noción de "sector informal". A partir de entonces, este enfoque se convirtió en una referencia para investigadores y organismos gubernamentales de todo el mundo. La OIT tomó la informalidad como un producto del propio desarrollo económico, rechazando así el enfoque, especialmente importante en los estudios sobre países subdesarrollados, presente en el par dicotómico "moderno-tradicional" y en una visión prejuiciosa del polo "tradicional". En lugar de un residuo del pasado ("tradicional"), lo informal (así como lo formal) es considerado un resultado del desarrollo económico ("moderno"). A diferencia del sector formal, el sector informal tendría como principales características la facilidad de ingreso, la propiedad familiar del negocio, la pequeña escala de producción, el uso intensivo de mano de obra, la tecnología adaptada, la adquisición de calificaciones profesionales

[1] Aunque publicado en 1973, el estudio fue presentado en 1971 en un seminario en la Universidad de Sussex, Reino Unido.

fuera del sistema escolar, la participación en mercados competitivos y el no reconocimiento por parte del Estado. El sector informal también fue concebido como incluyendo actividades que tienen potencial productivo propio (conservando cierto grado de autonomía), caracterizándose por un modo propio de organización de la producción, aunque cumpliendo un rol complementario al formal. Con ello, aunque rechace el dualismo tradicional-moderno, tiende a sustituirlo por el dualismo formal-informal, al tiempo que ablanda su carácter dicotómico (Bangasser, 2000). Al hacer un recorrido por la trayectoria histórica del concepto de informalidad en la OIT, Bangasser (2000) identifica tres momentos principales: la década de 1970 correspondería a un período de incubación (incorporado por especialistas, más que por la institución); la década de 1980 fue una época de propagación mundial (además del diagnóstico, énfasis en la acción) y de una fuerte conexión entre la noción de informalidad y la "pobreza"; y la de 1990, el momento de la "oficialización". Ha sido solamente en 1993 que la OIT incorporó el tema de manera más institucional, definiendo una base estadística para medir el sector informal y tomando como referencia las características de las unidades productivas donde se desarrollan las actividades, en lugar de las características de las personas involucradas o del tipo de trabajo que realizan (Hussmanns, 2004). Solo las personas ocupadas en unidades productivas informales han sido consideradas en el sector informal, sin tomar en cuenta las demás, independientemente de su grado de precariedad.

Desde fines de la década de 1960 en América Latina, el tema de las poblaciones "marginales" se había convertido en objeto de análisis desde diferentes perspectivas. En el campo marxista, particularmente, fueron innumerables los autores que trataron este tema, como José Nun, Aníbal Quijano, Fernando Henrique Cardoso, Francisco de Oliveira, Lúcio Kowarick, Reginaldo Prandi, Paul Singer, Milton Santos, entre otros. Mientras Nun (1969) y Quijano ([1970] 2014) buscaron mostrar que, en la fase monopólica del capitalismo, la "masa marginal" o "polo marginal" (conforme cada uno de ellos ha nom-

brado los excedentes de trabajo generados en este proceso) se había convertido en "afuncional", "no funcional", "sobrante" en relación con los sectores capitalistas hegemónicos, Cardoso (1971) reafirmó la vigencia del concepto de *ejército industrial de reserva* como base explicativa suficiente para las masas no integradas directa e inmediatamente a la empresa capitalista. En general, entre los autores brasileños antes referidos, prevaleció la convicción de que el capitalismo dependiente de América Latina produce un tipo particular de poblaciones marginadas, las cuales, sin embargo, se insertan subalternamente en la dinámica de acumulación capitalista. Oliveira (1972) se destacó por aportar uno de los enfoques más expresivos a este argumento.

A mediados de la década de 1970, el tema de la informalidad se incorporó al debate latinoamericano a través del Programa de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), cuyo punto de partida fue el texto de Víctor Tokman (1977a). Para el PREALC, bajo la influencia del pensamiento de la CEPAL, el sector informal urbano (SIU) era visto como resultado del modelo de desarrollo que se instauraba en América Latina, basado en la sustitución de importaciones. Este, a pesar de haber incrementado y modernizado la economía de la región, no fue capaz de absorber trabajo en la proporción disponible, generando así un excedente estructural de mano de obra. Para los excluidos del sector moderno, quedaba la opción de buscar empleo e ingresos fuera de este sector. Así, se configuró una segmentación en el mercado laboral urbano. Para Barbosa (2011), mientras el Programa Global de Empleo asociaba el sector informal urbano a la pobreza, PREALC se basó en el concepto de heterogeneidad de la estructura productiva y segmentación del mercado laboral, partiendo de una orientación estructuralista. El "mercado laboral informal" estaba compuesto básicamente por trabajadores "por cuenta propia", trabajadores en empresas muy pequeñas –o con bajo nivel de organización– sujetas a una intensa competencia, trabajadores familiares no remunerados y trabajadores de servicios personales de baja productividad. Tokman (1977a) cita como principales ca-

racterísticas del sector informal en la región la relativa facilidad de ingreso (que está determinada más por las redes de relaciones personales que por la posesión de capital humano y económico); el uso de tecnologías simples; el predominio de una mano de obra poco calificada; el predominio de unidades productivas de pequeño tamaño, poco organizadas y sujetas a mercados competitivos; la reducida separación entre capital y trabajo; el predominio de bajo nivel de remuneración. Pero, en lugar de ser analizado desde una perspectiva "dualista", el sector informal urbano debería ser considerado en sus conexiones con el sector formal (Tokman, 1977b). El énfasis recayó en los procesos productivos y causas estructurales de la informalidad en la región y sus características y funcionamiento, con el objetivo de anticipar tendencias, y así poder apoyar la formulación de políticas públicas más efectivas (aquí se observa también una visión *normativa* de la problemática de la informalidad). Se buscaba evitar un acercamiento al sector informal desde el ángulo de su "potencial productivo" (hipótesis de autonomía) como en el Programa Global de Empleo, y de sus características de "subordinación y dependencia" (hipótesis de heteronomía), énfasis de los enfoques marxistas en América Latina. Sin embargo, llegó a destacarse el carácter de una "subordinación heterogénea" (Tokman, 1978). Los dos sectores se deberían considerar ante todo como complementarios, con áreas de intersección, intercambiables.

Cacciamali (1982), en alguna medida inspirado en el marxismo, se orientó por una crítica a las visiones dualistas, enfatizando el carácter interdependiente de los sectores formal e informal y la posición subordinada del segundo en relación con el primero (ya que este controlaba espacios económicos, materias primas, equipos, la implementación de tecnología, el acceso al crédito, además de operar procesos de subcontratación del sector informal). Por otro lado, refuerza la idea de que la producción informal se establece en los intersticios no ocupados por la producción capitalista, sufriendo, sea potencial o efectivamente, continuos desplazamientos por la acción de esta última. El trabajo por cuenta propia ocupa los espacios económicos

permitidos, dejados abiertos por la dinámica capitalista, en un movimiento de retracción o expansión según dicha dinámica.Cuando la actividad capitalista avanza hacia un territorio antes dominado por el trabajo informal, los trabajadores informales allí empleados serían asalariados en las nuevas unidades de producción, pasarían a otra actividad informal, quedarían desempleados o se verían obligados a abandonar temporal o definitivamente la producción. Sin embargo, el trabajo también depende de la iniciativa, la constancia y la creatividad de las personas y sus familias. Por tanto, hay que tener en cuenta, por un lado, un movimiento de creación permanente, por parte de la población excedente, de formas de autoempleo a partir de los huecos dejados por el proceso de expansión capitalista; y, por otro, la dinámica de acumulación de capital, dominante, que actúa destruyendo o formalizando estas formas productivas y de trabajo. Para Cacciamali (1982), el sector informal se bifurca en dos grupos de actividades: uno, guiado por la mera garantía de supervivencia de los trabajadores y sus familias, se compone de actividades marcadas por baja remuneración, vulnerabilidad e inestabilidad; el otro consiste en servicios más calificados o nichos de mercado específicos, como profesionales liberales, pequeños comerciantes, proveedores de servicios técnicos, entre otros, con mayores niveles de ingresos. Aun así, incluso para el primer grupo, cuyas condiciones son muy desfavorables para los trabajadores, la autora no descarta la presencia, entre ellos, de una motivación basada en la aspiración a trabajar "por cuenta", libre de jefe.

Aunque Hart (1973) y Silva (1971) ya hubiesen abordado las poblaciones que sobreviven de actividades informales, la atención a sus estrategias de supervivencia solo se estableció en América Latina unos años después, a partir de una línea de estudios antropológicos. Uno de los pioneros en el tema fue Lomnitz (1975), quien se preguntó cómo sobrevive la población marginada en la periferia de la Ciudad de México. La autora destacó las "redes sociales de ayuda mutua", basadas en el "intercambio recíproco" y tejidas informalmente a través de relaciones familiares, de compadrazgo, de vecinos y de amis-

tad. Torrado (1980), en un estudio sobre Chile, se ocupa de las "estrategias de supervivencia familiar" o "estrategias familiares de vida", como prefiere. Jelin (1984), y centrándose en Argentina, incorpora la noción de "unidades domésticas". Cariola (1989), con foco en Venezuela, también utiliza la noción de unidades domésticas y destaca las redes informales de apoyo como mecanismos de supervivencia desarrollados por los sectores populares urbanos, lo que los convertiría en "actores activos", más que "sujetos pasivos funcionales a la lógica del capital".

Nuevas interpretaciones desde la globalización

Con el surgimiento de un nuevo contexto mundial inaugurado con las transformaciones en los sistemas productivos y las relaciones laborales, asociadas al ideario neoliberal, se presentaron nuevas perspectivas sobre la problemática de la informalidad. Soto (1986), en sintonía con el pensamiento liberal, toma la informalidad principalmente como resultado de una excesiva regulación estatal del mercado. Su libro obtuvo pronto reconocimiento internacional y ayudó a establecer un enfoque de emprendimiento sobre la informalidad. En lugar de un simple productor con baja productividad, se debería ver el "emprendedor informal" ante todo como un "héroe económico", capaz de sobrevivir, a pesar de la persecución estatal. La informalidad pasó a ser vista como positiva y prometedora, y debería dar lugar a acciones de "estímulo" y no de "opresión" por parte del Estado.

En el mismo período, surge otro campo interpretativo, formado por autores considerados neomarxistas. Entre ellos, Manuel Castells, Alexandro Portes, William Haller, Lauren Benton, entre otros. Portes y Castells (1989) notan un crecimiento inusitado del sector informal en el mundo (incluso en los países desarrollados), como resultado de la reestructuración productiva, la globalización y el avance del pensamiento neoliberal. La expansión de la subcontratación a escala global hizo fundamental que los vínculos de subordinación y continuidad entre lo informal y lo formal fuesen identificados, así como

develadas las formas disfrazadas de trabajo asalariado. Para eludir cualquier perspectiva dualista, estos autores proponen sustituir la noción de "sector" por el término "economía informal", considerando como informales todas las actividades no reguladas por el Estado. Así, la regulación se convierte en el criterio fundamental para definir la informalidad. La informalidad comienza a ser vista en una perspectiva más universalista cuando se desliga estrictamente de los procesos de modernización de la periferia capitalista, pudiendo referirse también a la denominada "economía sumergida" de los países más desarrollados y a la denominada "economía secundaria" de los países entonces considerados como socialistas (Pérez Sainz, 1998). Portes y Haller (2004) se posicionan en clara oposición a la perspectiva liberal que, como Soto, defiende la reducción de la presencia de normas estatales en el mercado. Para los neomarxistas, la regulación es central, ya que sin ella la distinción entre los dos sectores, "formal" e "informal", se puede hacer aún más borrosa y acercarse más a la economía informal. En esta perspectiva, la informalidad se concibe como un proceso que se constituye y modifica socialmente.

Al comienzo de estas formulaciones, Portes y Benton (1987) han criticado las tesis del PREALC, especialmente respecto a sus interpretaciones de la absorción laboral en América Latina. En su análisis, los enfoques del PREALC se concentraban en constatar la baja tasa de absorción laboral por parte del sector industrial formal, debido a la dependencia tecnológica y distorsiones en la estructura productiva, cuyo centro dinámico era intensivo en capital y tecnología y ahorrador de mano de obra. Sin embargo, según los autores, tal argumento no aclaraba el interrogante de, siendo la industria moderna incapaz de generar suficientes puestos de trabajo, ¿por qué seguían llegando nuevos migrantes en masa a las ciudades? En general, ¿cómo sobrevivían todas estas personas cuando su número seguía aumentando y su único recurso parecía ser trabajos "inventados" con una productividad mínima? En contra de tal punto de vista, los autores argumentaron que la tasa de absorción de mano de obra del sector moderno era significativamente superior a la sugerida por las estadísticas ofi-

ciales: además de los contratos formales, había un contingente importante de contratos informales (realizados mediante contratación directa y subcontratación). Ante el costo creciente de la mano de obra, los empleadores recurrían cada vez más al sector informal. La combinación de mano de obra abundante y sindicatos débiles resultó en un alto grado de informalidad. Es decir, una parte importante de la mano de obra urbana, efectivamente empleada en la industria moderna, no estaba oficialmente registrada como ocupada en esta industria, siendo computada como parte de la masa "subutilizada". Así, lo que se observaba no era un contexto de empleo estancado en un enclave industrial dominado por capital extranjero, como sugerían la teoría de la dependencia y el PREALC. Por el contrario, lo que sí había era una situación de importante absorción de mano de obra por parte del sector moderno, pero en condiciones muy diferentes a las asociadas con el surgimiento del proletariado formal en los países avanzados. Tokman y Klein (1988), a su vez, responden a Portes y Benton (1987) en defensa de la tradición de los estudios PREALC. Para ellos, Portes y Benton toman la informalidad como una forma de utilización laboral y no como un modo de producir (definido por escaso capital, tecnología rudimentaria, desconexión de los circuitos financieros formales). Como resultado, incurrían en el error de interpretar cualquier interacción entre los sectores moderno e informal como empleo disfrazado. A ello contraponen los siguientes argumentos: reafirman el modo de producción como el factor diferenciador entre formal e informal (siendo el registro formal una característica derivada y secundaria), por lo que el foco debería permanecer en las unidades productivas informales y no en el empleo informal; ni todos los trabajadores eventuales son informales (y viceversa) –solo los contratados por el sector informal lo son; ni todos los trabajadores por cuenta propia que venden productos del sector moderno son en realidad empleados (disfrazados) de estas empresas, ya que la dependencia no los convierte en empleados, ni elimina su condición de empresarios (que asumen los riesgos de su negocio); medir a los ocupados en el sector informal por exclusión

de la cobertura de la seguridad social es conceptualmente inadecuado; las razones de la migración son muchas y sobre todo se centran en las ventajas que ofrece la ciudad (más oportunidades y mejores ingresos, incluso en el sector informal). Portes (1989), en su réplica, admite que en muchos puntos no hay desacuerdo y que no todos los trabajadores informales están conectados al sector moderno. Sin embargo, insiste en que, para Klein y Tokman (1988), el sector informal se define según la forma de producir correspondiente a las actividades más atrasadas. Con tal definición se mantendría una concepción dualista en la que la actividad informal equivaldría al sector atrasado tradicional y en la que todas las relaciones laborales en la empresa de alta tecnología serían necesariamente "formales". Para él, tal posición dualista trae las siguientes desventajas: hace imposible saber cómo realmente funcionan las empresas formales y conocer la heterogeneidad de las relaciones de trabajo que existen dentro de ellas; impide estimar el sesgo en las estadísticas oficiales de empleo (aceptando sin cuestionar la información estadística de que todos los asalariados de estas empresas serían trabajadores formales, cuando existen diferencias significativas entre los trabajadores contratados regularmente y los llamados trabajadores informales); impide comparar la dinámica del trabajo en América Latina con la de los países capitalistas más avanzados, donde las actividades informales (definidas por la ausencia total o parcial de regulación estatal) no solo proliferan, sino que muchas veces se asocian al desarrollo de la industria moderna (ejemplos: Tercera Italia y Silicon Valley de California); no tiene en cuenta la importancia del Estado frente al fenómeno de la informalidad. Que una actividad sea o no informal depende menos de sus características intrínsecas que de su situación con respecto a la regulación estatal. La comprensión de esta geometría variable de las relaciones entre el Estado, las empresas y los trabajadores desaparece cuando la informalidad se identifica exclusivamente con formas retrógradas de producir.

En 2002, el término *economía informal* fue asimilado por la OIT como soporte analítico a la campaña por el "trabajo decente". Bajo la

influencia de la crítica académica, el término *sector* pasó a ser considerado inadecuado frente al fenómeno dinámico, heterogéneo e interdependiente de la informalidad (OIT, 2002). Pasan a ser consideradas informales aquellas actividades económicas no amparadas por las normas que rigen oficialmente la economía, aunque sean dotadas de normas e instituciones propias, fundadas en ayuda mutua y confianza, y capaces de otorgar créditos, capacitación, transferencia de tecnología, acceso a mercados. En la economía informal se destacan dos grandes grupos: el trabajo por cuenta propia informal, compuesto de empleadores en empresas informales, trabajadores por cuenta propia informales, familiares trabajadores de apoyo (en empresas formales e informales) y miembros de cooperativas de producción informales; y el empleo asalariado informal, formado por empleados informales de empresas formales, empresas informales, o de familias que los emplean como trabajadores domésticos (Daza, 2005). La combinación entre el tipo de unidad que realiza la actividad económica y la naturaleza de la ocupación generada produce una matriz con diferentes tipos de informalidad (Hussmanns, 2004).

A partir de las transformaciones desencadenadas por la reestructuración productiva, la globalización y las políticas neoliberales, Cacciamali (2000) propuso la noción de "proceso de informalidad". Este se produciría, sobre todo, por la dinámica de las grandes empresas, que empiezan a buscar cada vez más la flexibilización del trabajo a escala global. Para la autora, los asalariados no registrados y los trabajadores por cuenta propia, aunque juntos formen parte del proceso de informalidad, dispondrían de determinantes de ingreso diferenciados. Mientras para los primeros los mecanismos del mercado laboral serían centrales, para los segundos, pesarían sus acciones en el mercado orientadas a la supervivencia, actuando en espacios no ocupados por las empresas capitalistas. Sus ingresos dependerían esencialmente de su ocupación y de los ingresos de sus clientes (compuestos principalmente por trabajadores asalariados).

Pérez Sainz (1995, 1996a, 1996b y 1998) dio notoriedad en América Latina a la expresión "neoinformalidad", destacando un nuevo impulso y nuevas manifestaciones de la informalidad. El autor destaca tres escenarios. El primero estaría formado por la "economía de la pobreza", orientada a la subsistencia, que, no obstante ser una expresión de la informalidad tradicional, se habría incrementado con el proceso de exclusión producido por la globalización, incorporando a los denominados "nuevos pobres". El segundo, denominado "informalidad subordinada al sector de transables", sería producto directo de la globalización, en especial de la deslocalización productiva de empresas en busca de insumos, servicios y mano de obra ofrecida de manera más económica y flexible. Bajo una dinámica de ramificación, sus derivaciones pueden ingresar en la economía informal y formar con ella intrincadas relaciones. El tercer escenario sería producto de la configuración de *clusters* de pequeñas y microempresas, caracterizados por una cierta división del trabajo y que incluyen también establecimientos informales, los cuales se asientan sobre bases socioterritoriales y se benefician del capital social de la comunidad donde están ubicados. Es decir, una de las expresiones de la neoinformalidad es la reconfiguración del espacio socioproductivo, señalada por los tres escenarios, en especial el segundo y el tercero. Pérez Sainz (1998) concluye, sin embargo, que el concepto de informalidad no sería capaz de explicar las nuevas realidades del mundo productivo y del trabajo (tema sobre el que volveremos más adelante). Autores brasileños, como Dedecca y Baltar (1997), Lima y Soares (2002), Krein y Proni (2010), Véras de Oliveira (2011) y Araújo (2011) asociaron el término principalmente a los procesos de subcontratación resultantes de la reestructuración productiva y de la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales que ellos conllevaron.

Consideraciones sobre la continuidad de los estudios sobre informalidad en América Latina

Keith Hart, en una entrevista concedida en 2016, comentó que la noción de informalidad habría jugado su rol en resaltar la existencia de actividades hasta entonces ignoradas, centrándose en lo que hacía la gente en el comercio informal. Sin embargo, consideraba que, dadas las transformaciones que ha experimentado la economía mundial (particularmente con la desregulación neoliberal y la expansión de la economía informal), frente a fenómenos altamente heterogéneos, el concepto "ahora parece demasiado vago e inclusivo para tener alguna utilidad" (Hart, 2016, p. 380). A continuación, presentamos algunas posiciones críticas sobre la continuidad de la vigencia del concepto de informalidad, especialmente con respecto al contexto más reciente de América Latina.

¿Es aún necesario el concepto de informalidad?

Pérez Sainz (1998), al detenerse en el tema de la informalidad urbana en América Latina, se pregunta si este concepto aún sería necesario frente a la implementación del modelo de acumulación que emerge con la globalización. Él empieza reconociendo que la informalidad fue uno de los temas más estudiados en la región en los años 1980 y principios de 1990. Luego, recupera de Tokman (1987) una pluralidad de explicaciones para ello, incluyendo: la permanencia de la informalidad pese a la modernización productiva, su conversión en el principal mecanismo de ajuste de los mercados laborales, su estrecha asociación con la pobreza, su peso en la población electoral en los procesos de democratización, su importancia en los conflictos urbanos, una percepción menos estigmatizante que la que sugiere el término "marginalidad". Sin embargo, analizando más de cerca las dos principales visiones analíticas sobre el tema en la región, la propugnada por el PREALC (centrada en la base productiva y contextualizada en el proceso de modernización periférica) y la formulada

por la perspectiva regulacionista (con un enfoque más universalista, centrado en la regulación, especialmente la estatal y fundamentalmente en el mercado de trabajo), Pérez-Sainz reflexiona sobre la continuidad de la pertinencia analítica del concepto.

Ante el agotamiento del modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones y la implementación de los ajustes estructurales provocados por la globalización, asumiendo que se establecía un nuevo orden productivo, Pérez Sainz (1991) propone en un primer momento el concepto de "neoinformalidad". Considera que la cuestión de la informalidad ya no se podría analizar como antes. Ya no sería pertinente asociar tan estrechamente pequeños establecimientos a la incorporación de nuevas tecnologías, dado el desarrollo de la microelectrónica y la crisis del fordismo. Al mismo tiempo, los mercados de trabajo comienzan a sufrir un proceso generalizado de flexibilización y desregulación, que estaría provocando una progresiva pérdida de distinción entre formal e informal ("informalización de la formalidad"). Si bien las actividades informales aún son reconocibles, su génesis, dinámica y articulación con la economía en su conjunto habrían sufrido cambios. La noción de neoinformalidad pretendía captar la persistencia del fenómeno en nuevos contextos.

Esta posición se mantiene a lo largo de la década, pero hacia el final Peréz-Sainz (1998) cuestiona la necesidad de mantener el concepto de informalidad (siquiera agregando el prefijo "neo") para interpretar los nuevos contextos. Frente a las transformaciones en curso, la autogeneración de empleo habría cobrado nuevos significados, comienza a darse de manera mucho más restringida. El desempleo abierto adquiría un carácter estructural (más que cíclico). En otras palabras, la economía de la pobreza estaría llegando al límite de su capacidad de absorber fuerza de trabajo. Por tanto, se podría decir que el concepto de informalidad habría perdido su utilidad para explicar el presente.

De la informalidad a la empleabilidad/emprendimiento

Silva (2002, p. 81) fue otro autor que discutió los límites del concepto de informalidad en la actualidad. En su valoración, los procesos de reestructuración productiva, terciarización de la economía y avance de la globalización habrían provocado un "vaciamiento" del concepto, que perdió su "fuerza analítica", transformándose "en un nombre de uso trivial o 'universal' para indicar procesos más generales como la flexibilización o la desregulación". Se estaría, por tanto, sustituyendo por la idea de "empleabilidad/emprendimiento", que a su vez expresaría "un nuevo modo de explotación capitalista y dominación del trabajo, que busca reconstruir una cultura del trabajo adaptada al desempleo, el riesgo y la precariedad".

Para Silva (2002, p. 82), a lo largo de los años 1970 y 1980 se articuló un debate estructurado en torno a la categoría informalidad. A pesar de las divergencias sobre el tema, hubo un terreno común, un conjunto de suposiciones compartidas que hizo posible el debate. En términos generales, este debate pretendía resaltar los procesos de incorporación de los trabajadores a una estructura productiva (en expansión) donde los salarios aún no estaban muy presentes, estableciendo así un enfoque prioritario en los segmentos más desfavorecidos y en las dificultades, ritmo y funcionamiento de esta integración económica. La categoría, así, tenía un carácter residual, abarcando todo lo que no se configuraba como actividad productiva correspondiente a los patrones de referencia en el contexto de la modernización productiva de la región, o sea, se definía más por lo que no era que por lo que significaba en sí misma.

Como "cuasi-concepto", habría jugado un rol de mediación entre la reflexión académica y la intervención práctica, pudiendo con el tiempo posibilitar la incorporación de nuevos fenómenos como "variaciones típicas" del fenómeno original. Así, habría tenido un carácter "poroso", "a medio camino entre la percepción social típica de cada situación y la reflexión conceptual más exhaustiva y rigurosa", lo que explicaría que, a pesar de ambiguo, el concepto haya sobre-

vivido durante tanto tiempo. Además, el autor señala que, aun en un momento en que gozaba de creciente prestigio, este enfoque fue blanco de críticas como las de Peattie (1987), quien consideraba su vigencia restringida al tema de las políticas públicas, o de Miras (1991), quien señaló el papel ideológico del concepto, destinado a legitimar el poder estatal. No obstante, Silva (2002, p. 85) afirma que, a pesar de las críticas, tal noción habría tenido "importante peso analítico". Además, en general, fue portadora de una inspiración crítica.

Sin embargo, en su evaluación, en las últimas décadas la informalidad se habría convertido en "un mero término en el léxico sociológico", habiendo perdido su previa función catalizadora. La ampliación de su alcance y su universalización habría dado "al término la apariencia de un significado unívoco y de dominio público" y tal uso indiscriminado le restó "sustancia analítica y fuerza práctica", en un efecto de "rebajamiento de estatus cognitivo" (Silva, 2002, p. 83). Se trataría ahora de "un término vago que describe un agregado estadístico, como, por ejemplo, 'trabajadores sin contrato laboral'" (Silva, 2002, p. 82).

La pérdida de relevancia cognitiva de la categoría informalidad resultó, para Silva (2002, p. 91), de la "crisis de expectativas con respecto al proyecto histórico de pleno empleo". En otras palabras, "a medida que los problemas de absorción productiva del trabajo se acumulaban en los países centrales, dejaban de representar parámetros, convirtiéndose ellos mismos en objeto de análisis de la 'informalidad' del trabajo". La informalidad ya no se mostraba como una "imagen invertida", para asociarse a un movimiento de regresión que hace cada vez más genérico su uso. Aunque perdurase la cuestión de fondo que subyace a la noción de informalidad –la integración social–, se pasó del análisis de los procesos económicos (integración productiva) al tema de la (des)regulación estatal de las relaciones laborales (integración política). También hubo un desplazamiento de su comprensión como un "sector" o "economía" informal, a "procesos", "prácticas" o "actividades" informales. A pesar de un avance, como la superación del dualismo, la noción habría perdido fuerza,

convirtiéndose en sinónimo de "flexibilización" o "desregulación" (o incluso "clandestinidad").

Así, concluye Silva (2002, p. 100), "considero que el papel mediador que jugó durante décadas el 'cuasi-concepto' de informalidad está decididamente agotado, y que ha sido –o está siendo– sustituido por otro, el binomio 'empleabilidad/emprendimiento'", que indica "nuevos modos de explotación capitalista, cuya característica más fundamental es la individualización y subjetivación de los controles que organizan la vida social". Sin embargo, al contrario de una percepción crítica del mundo social, se trataría de un "mecanismo de convencimiento ideológico".

Consideraciones sobre la continuidad de la validez del concepto de sector informal

Salas (2006), por su parte y citando a Sethuraman (1981), señala que, desde sus primeras formulaciones, existen varias definiciones de sector informal urbano (SUI). En el Informe Kenia, por ejemplo, que según él atribuye un sentido claramente dualista al término, los criterios que separan lo formal de lo informal son de carácter económico y se refieren al marco legal, pudiendo diferenciarse según el énfasis en las características de los trabajadores o de las unidades de producción. El autor se pregunta si tales características tomaron en cuenta las diferencias entre trabajadores o entre unidades.

En una evaluación más integral, Salas (2006) considera muy débiles las formulaciones conceptuales sobre la informalidad, e identifica tres grandes grupos de dificultades al respecto: a) la presencia de criterios múltiples e independientes entre sí (normalmente referidos al cumplimiento de una norma ideal); b) la imposibilidad de separar efectivamente el universo de referencias en dos sectores distintos y complementarios; c) la imprecisión en el universo de referencia, al emplear indistintamente establecimiento, domicilio e individuo.

Las diferentes realidades verificadas, por ejemplo, en la comparación entre Kenia en 1972 y América Latina, no autorizarían el trasla-

do de conclusiones sobre tipificaciones del sector informal de uno a otro contexto. Sin embargo, la generalización adquirió niveles más amplios que este:

> En sus inicios, el concepto de sector informal urbano se aplicó a fenómenos observables en los países en vías de desarrollo. Con el paso del tiempo, se hizo extensiva e indiscriminada su aplicación lo mismo en países industrializados que en los siempre mal llamados países socialistas (Salas, 2006, p. 206).

También agrega, refiriéndose al uso extendido del concepto con pretensiones más universales, y citando a Portes, Castells y Benton (1989), que: "en este proceso se redefine el concepto para incluir a todas las actividades de subcontratación que son realizadas por individuos o establecimientos que no cumplen con las reglamentaciones que marca la ley (fiscal o laboral) de cada país". Así, cuanto mayor sea el nivel de desarrollo y complejidad económicos alcanzado por un país, mayor será la imprecisión en la aplicación de la noción de informalidad.

Por tanto, según el autor, se utiliza el mismo término para designar diferentes fenómenos. Los criterios para medir la informalidad también son diferentes. Por ello, argumenta, varios estudiosos del tema han propuesto su abandono, como Cartaya (1987), Peattie (1987), Rendón y Salas (1992) y Salas (1992). Otros buscaron criterios más precisos, como Hussmanns y Mehran (1989), sobre el tamaño de la unidad productiva. Sin embargo, la diversificación continuó. Salas (1992) propuso entonces, en lugar del concepto de sector informal, el estudio de las microunidades. Por todo ello, Salas (2006) considera que, si bien sirvió para llamar la atención sobre ciertos tipos de trabajadores y relaciones laborales, la noción de informalidad trajo más confusión que esclarecimiento al estudio de estos fenómenos.

En lugar del concepto de informalidad, la propuesta de trabajo no clásico

Para De la Garza (2017), más que el surgimiento de una "nueva informalidad" (especialmente cuando se pasa a considerar informales a los trabajadores de empresas formales que, sin embargo, no tienen acceso a los derechos laborales), hubo un cambio en lo que se definía como formalidad, diferenciándose de las condiciones de trabajo clásicas. Según el autor, "esta es la nueva situación, empresas formales con un nuevo concepto de trabajo, no informal sino con una nueva formalidad que se contrapone a aquella del trabajo clásico" (De la Garza, 2017, p. 51). El trabajo no clásico es visto como "un servicio que se compra y se vende", sujeto a reglas que oscurecen la relación salarial.

Por otro lado, la solución dada por la OIT en 2002 a la diversidad de formas de conceptualizar y medir la informalidad habría implicado una ampliación, por sumatoria, de las definiciones adoptadas. Es decir, tal expansión no conservó su identificación con un determinado tipo de relaciones sociales de producción. Por el contrario, resultó de la suma de actividades no registradas y trabajadores sin acceso a las leyes laborales. El referente político y analítico fueron los derechos de los llamados trabajadores típicos (empleados por tiempo indeterminado, con contrato colectivo, sindicatos, protegidos por las leyes laborales). Así, en nombre de la facilidad de medición, se operó una yuxtaposición de dos universos diferentes de relaciones de producción. Para el autor, ante tal heterogeneidad de contenido, el procedimiento de ampliación del concepto lo tornaba superficial (y, en consecuencia, inútil):

> En la visión sociodemográfica, las variables que definen al trabajo son las mismas, independientemente del tipo de relación social de producción; esta perspectiva facilita el juntar en un mismo concepto de trabajo universos que pueden ser muy diferentes, puesto que las diferencias entre unos y otros no serían de calidad sino de grado, excepto cuando las variables son dicotómicas –por ejemplo, estar

> inscrito en la seguridad social o no. Lo restante es describir la edad, el género, la escolaridad o bien las horas de jornada laboral, el salario, el tener vacaciones, de una fuerza de trabajo ya dicotomizada por tener servicios de salud por ser trabajador o no, o en trabajar en negocios registrados o no (De la Garza, 2017, p. 56).

De la Garza (2017) señala que, ante esta situación, se presentaron "conceptos alternativos", buscando profundizar en el concepto de informalidad. Entre ellos, el de "trabajo decente", que sumó a las dimensiones de los derechos laborales y de la seguridad social aquella de "diálogo social" (refiriéndose a los derechos colectivos, sobre todo los de contratación colectiva, asociación y huelga), pero que se restringió a los sectores asalariados. Otro fue el concepto de "trabajo atípico", que se centra en las relaciones laborales inestables y desprotegidas. También el de "exclusión", que implica una pérdida de solidaridad y derechos, así como el de "trabajo no estructurado", resultado de la ruptura de redes y reglas, y el de "trabajo precario", que combina dimensiones como la inestabilidad, la volatilidad, la flexibilidad, la desprotección social y económica y el control del trabajo. Sin embargo, al insistir en el enfoque sociodemográfico del trabajo, tales intentos de profundización conceptual se vieron frustrados. En ninguno de estos intentos se aborda en profundidad el tema de las relaciones sociales de producción.

Desde el punto de vista de De la Garza (2017), las variables sociodemográficas y laborales solo adquieren significado con respecto a las relaciones sociales de producción. En el caso de los asalariados formales, se refiere a una situación de explotación y control gerencial sobre el proceso de trabajo. En cuanto a las microempresas, puede no haber una clara lógica acumulativa, sino una de garantizar la reproducción del pequeño propietario, su familia y sus empleados. En los servicios se destaca la presencia del cliente en el momento de la producción, lo que implica diferencias (en la relación trabajador-cliente), al tratarse de servicios capitalistas o no capitalistas. Es decir, "las mismas variables de salario, jornada laboral, edad, esco-

laridad, calificación, experiencia en el trabajo adquieren diferentes significados, dependiendo de las relaciones sociales de producción en las que se encuentran". Por tanto, "resulta impertinente comparar simplemente los niveles de variables como las mencionadas para todo tipo de trabajo, haciendo abstracción de las relaciones sociales de producción, como se hace en el común de los estudios sobre informalidad" (De la Garza, 2017, p. 59).

En cuanto al término "nueva informalidad", el autor considera que no sería apropiado su uso para interpretar las nuevas relaciones precarias de producción en el capitalismo avanzado, ya que estas corresponden más propiamente a una nueva *formalidad precarizante* –"la nueva normatividad correspondiente al período actual de decadencia del movimiento obrero" (De la Garza, 2017, p. 64). Observa que "la tendencia del capitalismo actual no es hacia la antigua informalidad sino hacia una nueva formalidad con desprotecciones [...] al establecer los gobiernos formas diversas de registro de estos trabajadores con permisos de trabajo". Tanto el enfoque clásico de la informalidad como el nuevo no logran alcanzar la complejidad de las transformaciones en las relaciones de producción (por ejemplo, provocadas por la intervención del cliente en muchos servicios), limitándose a un énfasis operacional cuantitativo, confundiendo más que ayudando a comprenderlas. En vista de ello, los conceptos de *trabajo clásico* (cuyo paradigma es el trabajo en la industria clásica) y trabajo *no clásico* (referido al trabajo que involucra al cliente en el proceso productivo o circulatorio y está dirigido, sobre todo, a la "producción inmaterial") sería más relevante (De la Garza, 2017, p. 67).

Enfoques de economía popular y economía solidaria como alternativas al de informalidad

Aunque se refieren a la misma población, "economía informal" y "economía popular" implican visiones diferentes, según Giraldo (2017). En cuanto a la informalidad, no habría una definición teórica, sino definiciones estadísticas. A falta de un marco teórico, se

concibe como una economía periférica, que se articula en torno a una economía central. Compone así un enfoque dual: precapitalista/capitalista, tradicional/moderno, marginal/central, ejército de reserva/asalariados, excluido/incluido, economía informal/formal. Desde esta perspectiva, la informalidad es vista, según el autor, en un sentido residual frente a lo formal.

Para Giraldo, hay una tendencia a caracterizar la informalidad como pobreza, mientras que en la economía formal hay trabajadores tan pobres como muchos de los de la economía informal, así como entre estos últimos hay quienes no son precisamente pobres. Asociar informalidad con pobreza implica el mismo prejuicio que la asociación entre economía popular y reproducción de la vida en lugar de acumulación de capital, cuando en aquella también hay ahorro (generación de excedentes).

Por otro lado, informalidad sugeriría una realidad informe, sin estructura. Pero, por el contrario, la economía popular implica estructuras y normas propias respecto a distribución del territorio, mecanismos de financiación, división del trabajo, gestión del tiempo, formas de protección, liderazgo, entre otros aspectos (económicos, sociales y políticos).

Hay también, según Giraldo (2017), una percepción de que sectores de la economía popular son solidarios. Sin embargo, no lo son en la medida en que la mayor parte de sus actividades se enmarcan en una feroz competencia, aunque lo son cuando se enfrentan a situaciones adversas habituales. Incluso en el caso de la economía social y solidaria, que destaca el principio de solidaridad, sus actividades no podrían eludir la feroz competencia en la que operan, además de que sus procesos cooperativos están plagados de contradicciones internas "que solo pueden ser superadas con niveles de politización que permitan darle una perspectiva diferente a la cotidianidad económica" (Giraldo, 2017, p. 49). El individualismo es una de las características de la economía popular, utilizada por el neoliberalismo para fomentar entre sus componentes una visión empresarial, la

ilusión de ser un "emprendedor", cuando en realidad está formada por trabajadores precarios en la mayoría de los casos.

El autor parte de la concepción de que lo que rige las relaciones mercantiles no son los intercambios de equivalentes, sino una jerarquización social, lo que se traduce en diferentes procesos de valoración del trabajo de unos y de otros, generando una desigual distribución del excedente económico (por tanto, procesos no pasibles de explicación únicamente por relaciones mercantiles). En cuanto a los términos de intercambio entre la economía popular y el resto de la economía, estos se establecen sobre bases desfavorables para la primera (comprar más caro y vender más barato). Además, hay una fuga de gastos monetarios de la economía popular en forma de rentas extraídas por el capital. Este proceso se vio agravado por la privatización y la desregulación económica provocadas por el neoliberalismo.

Así, los trabajadores de la economía popular se encuentran en la base de la jerarquía popular, también en relación con otros segmentos de trabajadores y, por tanto, se caracterizan por la ausencia de derechos sociales. A lo sumo, son beneficiarios de asistencia social, alimentando prácticas clientelistas, lo que implica una relación de deuda con el agente intermediario de la asistencia (líder político), muchas veces cobrada en términos de lealtad política. La economía popular está fuera del contrato social que implica el pago de impuestos directamente relacionados con las actividades que genera y, por otro lado, es beneficiaria de derechos sociales. Ante estos argumentos, las políticas públicas dirigidas a la economía popular deben partir de su reconocimiento como sector productivo. Sus miembros son ciudadanos que también producen para la sociedad, pero que no reciben a cambio la debida compensación.

De otro modo, Gaiger (2021) enfatiza la economía popular solidaria asociándola a prácticas que fortalecen el capital social con la formación de una identidad colectiva que, a diferencia de la competencia individualizada de las pequeñas empresas, busca constituir redes colectivas horizontales. La noción de informalidad, por el contrario,

se refiere a la existencia de un "estado de ambivalencia", en el cual, "las realidades encubiertas por lo informal cumplen varios roles y servirían a lógicas divergentes, sin que ello implique enfrentarse ineludiblemente a contradicciones insalvables" (Gaiger, 2021, p. 15).

Factores actuales que revitalizan el tema

El término "informalidad" y sus diversas variaciones siguen siendo, sin embargo, ampliamente utilizados en el mundo académico y en acciones prácticas en todo el mundo. El foco pueden ser modalidades y arreglos productivos, relaciones laborales, formas de regulación, sistemas de protección social, dinámicas de la pobreza y formas de enfrentarla, estrategias de supervivencia y muchos otros, considerando sus configuraciones históricas y procesos de transformación actuales. Este sigue siendo un campo de intensa producción académica y acción política, tanto en el Norte como en el Sur global.

En el ámbito académico, en una búsqueda realizada en Google Scholar utilizando los términos "sector informal", "economía informal", "trabajo informal", "empleo informal" e "informalidad" (trabajo/pobreza), en portugués, español, inglés y francés, se verificó que la suma de los registros por cada término (en cada una de las cuatro lenguas utilizadas), los volúmenes de producción bibliográfica directamente relacionados con esta temática, siguieron creciendo (o al menos no sufrieron reflujo) desde que el tema surgió en 1971 hasta el momento de la búsqueda (agosto de 2022). Si consideramos proporcionalmente las sumas de las producciones de 2021 y 2022 (19 meses), aplicándoles un factor de 6,3, también en estos casos los niveles proyectados para la década (si se mantienen los mismos ritmos de producción de los referidos meses) alcanzarán los niveles de la década anterior (tabla 1).

Tabla 1. Número de publicaciones en Google Scholar que incluyen en los títulos los términos "sector informal", "economía informal", "trabajo informal", "empleo informal" o "informalidad (trabajo/pobreza)", en portugués, español, inglés y francés -1971-2002[2]

Término	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2010	2011-2020	2021-2022
Setor informal	18	52	44	86	47	3
Economia informal	0	4	38	105	74	7
Trabalho informal	0	0	34	188	236	35
Emprego informal	0	0	2	4	13	0
Informalidade (e) trabalho/pobreza	0	0	16	111	175	32
Suma	18	56	134	494	545	77
Sector informal	55	347	358	298	403	67
Economía informal	0	79	102	300	420	34
Trabajo informal	2	12	16	115	280	44
Empleo informal	4	6	15	88	210	35
Informalidad (y) trabajo / pobreza	0	0	20	102	124	23
Suma	61	444	511	903	1437	203

[2] La búsqueda se realizó teniendo en cuenta los siguientes filtros: idioma de publicación; intervalos de tiempo; presencia del término en el título de la publicación. Evidentemente, los datos recopilados no pretenden ofrecer cuantificaciones precisas de los estudios publicados sobre el tema, sino solo sugerir tendencias sobre cómo han evolucionado en volumen. En cuanto a este propósito, considérese que es más válido para las décadas más recientes. Es solo a partir de la década de 2000 que se puede considerar con seguridad que lo que se registra en Internet corresponde a lo que realmente se produjo. También conviene aclarar que el criterio de elección de los términos buscados (entre los muchos posibles) fue que se refirieran (sin demasiada ambigüedad) al tema general del trabajo. En el caso específico del término "informalidad", que hace referencia a diferentes temas, para incluirlo lo asociamos con los términos "trabajo" y "pobreza". Con respecto a la búsqueda en inglés, la asociación se realizó con "labour", "labor", "work" y "poverty".

Tabla 1. Número de publicaciones en Google Scholar que incluyen en los títulos los términos "sector informal", "economía informal", "trabajo informal", "empleo informal" o "informalidad (trabajo/pobreza)", en portugués, español, inglés y francés -1971-2002 (continuación)

Término	1971-1980	1981-1990	1991-2000	2001-2010	2011-2020	2021-2022
Informal sector	295	1,020	1970	2,060	2,950	462
Informal economy	16	251	549	1,510	2,180	324
Informal labour/labor	14	15	45	239	475	76
Informal employment	0	11	50	500	860	143
Informality (and) labour/labor/work/poverty	0	3	24	137	424	81
Suma	325	1300	2638	4446	6889	1086
Secteur informel	27	196	365	249	253	37
Économie informelle	1	19	87	150	150	18
Travail informel	0	3	12	25	52	8
Emploi informel	1	4	9	34	54	7
Informalité (et) travail/pauvreté	0	0	8	6	19	5
Suma	29	222	481	464	528	75

Fuente: Google Académico (https://scholar.google.com.br/schhp?hl=pt-BR&lr=lang_pt&as_sdt=0)

La OIT sigue jugando un papel central en la estructuración, institucionalización y orientación de las bases nacionales (gubernamentales y no gubernamentales), en todas las regiones del mundo, para la generación de información y la elaboración de políticas públicas relacionadas con el trabajo y el empleo en general, y con la informalidad, más en particular. La incorporación de la categoría "economía informal" en 2002 como parte de la agenda de trabajo decente de la OIT, planteó el tema de la informalidad (y más especialmente de la formalización de los trabajadores informales) como eje de actuación

de la institución. En 2015 se dio un paso adelante con la Recomendación sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal (nº 204).[3] Tales iniciativas contribuyen a la construcción de una base de datos global con un inmenso potencial para su uso en estudios nacionales y, en una perspectiva comparada, que involucren a dos o más países de la misma región o de diferentes regiones (ya sea con fines académicos o prácticos). No obstante las limitaciones –sea por insuficiencia, inexactitud o sesgo– de los datos y estructuras que fundamentan la generación de información y la elaboración/seguimiento de políticas públicas a nivel local, nacional e internacional, todo este conjunto de recursos acumulados y puestos a disposición fomenta la continuidad de los estudios en el campo de la informalidad.

Una forma de reafirmar el enfoque de la informalidad es a través de la perspectiva de género, la cual se ha convertido en un amplio campo de investigación académica y activismo social. El crecimiento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral y el aumento de su presencia proporcional en la economía informal han despertado un mayor interés en estudios que asocien trabajo informal y género. Uno de los impulsos en esta dirección ha sido representado por la creciente atención de la OIT a este problema (Chant y Pedwell, 2008). Experiencias como la de Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando – Red WIEGO (https://www.wiego.org/) también contribuyen en esta dirección. Fundada en 1997, WIEGO es una red global que (en asociación con la OIT y otras instituciones y redes de investigación e intervención) que tiene como objetivo la acción,

[3] "La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio de 2015, es el primer instrumento internacional que hace referencia específicamente a la economía informal. Proporciona orientación a los mandantes tripartitos (gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre cómo facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, y se elaboró con el fin de asegurar el trabajo decente para todos. La Recomendación sigue un enfoque de la formalización basado en los derechos." (OIT, 2017, p. 1).

la investigación y la formulación de políticas sobre la informalidad, con foco prioritario en las mujeres (Chen, 2012).

El tema de la organización de los trabajadores informales, aunque haya sido objeto de algunos estudios previos (ver, por ejemplo, Sanyal, 1991), ha ganado una atención creciente, tanto en países del Norte como del Sur. La propia OIT señala iniciativas en este sentido. Por ejemplo, *The World Labor Report 1997-98* evaluó que las asociaciones existentes en el sector informal tenían una cobertura geográfica restringida, además de tener su efectividad y sostenibilidad limitadas por la naturaleza irregular e inestable de sus actividades. También, en 1999 el "International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector" reunió a representantes sindicales de países industrializados y en desarrollo para discutir formas de promover la organización y representación de los trabajadores en la economía informal. En el ámbito de *The Global Report to the International Labour Conference*, de 2000, se destacó que, con el crecimiento de la economía informal, trabajadores y empleadores estarían revisando sus políticas y estrategias para tener en cuenta la representación de los intereses de la economía informal (OIT, 2002). Para Bonner y Spooner (2011), dada la tendencia creciente de la informalidad a escala mundial, las posibilidades de revitalizar el sindicalismo mundial dependerían de su capacidad para incorporar a los trabajadores informales a su representación. Rosaldo, Tilly y Evans (2012) siguen la misma línea, enfatizando el propósito de sindicalizar a los trabajadores informales y precarios como el mayor desafío que enfrenta el movimiento mundial de trabajadores en la actualidad (lo que es más evidente en los países del Sur global, aunque no es exclusivos de estos). Por otro lado, señalan los autores, habría crecido recientemente el número de acciones que se podrían calificar de esta manera en las diversas regiones del mundo. Entre sus efectos, lo más importante fue establecer condiciones para que los trabajadores informales puedan ser considerados no solo como resultado de dinámicas estructurales y como beneficiarios de políticas públicas, sino también como agentes

en el juego de fuerzas sociales que están en la base tanto de la formación del fenómeno como de las posibilidades de cambio.

La discusión sobre políticas de formalización ha sido otro campo de revitalización de los estudios sobre informalidad. Según Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018), el crecimiento de las ocupaciones formales en América Latina, entre 2005 y 2015, se puede atribuir al buen desempeño económico, pero también a las políticas de formalización que se han implementado en la región.Estos autores se refieren a iniciativas en varios países latinoamericanos, destacando los casos de Brasil, Argentina, México, Colombia, Costa Rica y Perú. La ya mencionada Recomendación 204 de la OIT ha sido un factor de incentivo. En América Latina, sin embargo, incluso antes, en 2013, se ha creado el Programa Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC), con el objetivo de apoyar a gobiernos y actores sociales en la consolidación de políticas y estrategias encaminadas a la transición de la economía informal a la economía formal en la región. Refiriéndose al caso de Brasil, Krein et al. (2018) consideran que, en cuanto a las políticas de formalización, se debe tener en cuenta que las situaciones de los "informales" son diversas, involucrando situaciones de "necesidad", "oportunidad", "elección" o "residuo de trayectorias de vida precarias", lo que requiere acciones múltiples e integradas. Cardoso (2014) observa que la lucha contra la informalidad es una condición para enfrentar la vulnerabilidad social de gran parte de la masa trabajadora, lo que debe significar más que "formalizar lo informal".

El tema de la informalidad también ha sido resignificado a partir del surgimiento del discurso del "emprendimiento". Para Silva (2002), como ya hemos visto, la noción de informalidad habría jugado un papel de enlace entre la reflexión académica y la intervención práctica, a pesar de las ambigüedades e imprecisiones (lo que justificaría considerarla como un "cuasi-concepto"). Sin embargo, con el cese de la tendencia a la universalización del trabajo industrial asalariado a partir de la década de 1990, ya no tendría sentido considerar la informalidad (asociada al tema del subdesarrollo) como algo

residual y transitorio. Por otro lado, el enfoque de la informalidad, al pasar de los procesos económicos a la regulación de las relaciones laborales, habría perdido poder explicativo, confundiéndose con nociones como "flexibilización" y "desregulación". Al mismo tiempo, este espacio vacío sería ocupado por las nociones de "empleabilidad" y "emprendimiento", expresiones ideológicas de nuevos modos de explotación capitalista. Lima y Véras de Oliveira (2002) discrepan en que el abordaje de la informalidad, en su heterogeneidad de puntos de vista, ya no traería elementos de crítica social. En lugar de vaciarse, este enfoque se ha fortalecido a partir de nuevos énfasis y formas de manifestación del fenómeno.

Además, cabe considerar que en la última década ha surgido, a escala global, una modalidad de negocios que se caracteriza por la intermediación de plataformas digitales, que cobró un impulso extraordinario con la pandemia de la COVID-19. Es un proceso en pleno desarrollo, cuyas consecuencias económicas, tecnológicas, sociales e institucionales apenas comienzan a manifestarse. Una de sus implicaciones más relevantes se refiere al reclutamiento de grupos crecientes de la fuerza laboral en condiciones marcadamente precarias. En realidades como la latinoamericana, la diseminación del trabajo controlado por plataformas digitales ocurre bajo fuerte interacción con un mercado laboral históricamente marcado por *flexibilización*, *informalidad* y *precariedad*, contribuyendo a la reproducción y actualización de estas características.

Razones a favor de la vigencia actual del enfoque (con ponderaciones)

Para una posición más afirmativa sobre la vigencia actual del enfoque de la informalidad, teniendo en cuenta por un lado la trayectoria del debate aquí resumida y los argumentos críticos también señalados, que apuntaban desde distintas perspectivas al abandono de este enfoque y por otro lado, los factores que contribuyen a su

revitalización y exigen la actualización de este debate, comenzamos destacando puntos de crítica con los que coincidimos.

Es un hecho que el tema de la informalidad tiene un carácter marcadamente polisémico. Son múltiples, en la referida trayectoria y en el debate actual, los fundamentos interpretativos movilizados, así como los criterios utilizados para definir las dimensiones a considerar, lo que implica también su medición. También por ello, las categorías preferidas por los analistas son diversas: *informalidad*, *sector informal*, *economía informal*, *trabajo informal*, *empleo informal*, *proceso de informalidad*, *informalización*, *formalización*, *neoinformalidad,* etc.

Un marco analítico así multívoco se refiere a una gama muy heterogénea de fenómenos, tales como características y funcionamiento de las actividades productivas en microunidades y del trabajo por cuenta propia, insuficiencias de regulación estatal de la economía (especialmente en lo que respecta a las microunidades productivas) y del trabajo (en las unidades productivas formales e informales y en los hogares), estrategias de ocupación y generación de ingresos (cuando se destacan las circunstancias y repertorios desencadenados por individuos, familias, grupos sociales, comunidades, frente a las adversidades sociales, económicas y/o políticas que imponen los contextos de informalidad), tipos de acciones de formalización y su efectividad y experiencias de organización y acción de los trabajadores informales, entre otros. Por todo ello, las unidades de análisis que guían los estudios han sido tan diversas como unidades productivas, actividades/ocupaciones, mercado laboral, estructuras de oportunidad de empleo e ingresos, estrategias de supervivencia familiar/grupal, relación entre formal e informal (entendidos como sectores/economías/actividades/territorios), patrones de sociabilidad, políticas públicas de formalización; prácticas de acción y organización, y muchas otras.

Tampoco es difícil admitir que los enfoques sobre la informalidad (y sus variaciones) –no obstante una trayectoria tan larga, una marcada presencia en el contexto mundial y una producción tan

vasta– no representaron esfuerzos teorizantes al mismo nivel que lo logrado en cuanto a la descripción del fenómeno, sus características, funcionamiento y medición.

Las críticas a la categoría de "sector informal" están bien fundadas, como algo que denota una perspectiva dualista y segmentada de las dinámicas socioproductivas. Asimismo, son acertadas las consideraciones de que la ampliación del concepto, al ser sustituido por la denominación "economía informal" y pasar a centrarse en el tema de la regulación estatal del trabajo, lo ha tornado aún menos preciso conceptualmente, aunque más fácil de cuantificar.

Se coincide en que el discurso de emprendimiento resignifica, volviendo positivo y justificando lo informal y lo precario. Como resultado, se difunde la idea de que, en lugar de "ser trabajador/a informal" se impone "ser emprendedor/a", lo que sugiere un desplazamiento en el ámbito discursivo. Por otro lado, compete al pensamiento crítico tematizar cuánta motivación ideológica hay en esta formulación.

Al mismo tiempo, es necesario considerar que en torno al tema de la informalidad se estructuró un campo global de discusión, difundido en el mundo académico y en el debate público, que incorpora (aunque de manera contradictoria) cierta dimensión crítica y es responsable de una producción continua de investigaciones y publicaciones, creación de redes y organización de eventos. Este campo sigue movilizando un contingente significativo de estudiantes e investigadores en diversas etapas de sus carreras, en el Norte y Sur globales. Eso configura no solo un factor relevante para visibilizar la problemática general del trabajo, sino, y de modo más contundente, una forma de visibilizar las condiciones de vida y trabajo, formas de acción del Estado y experiencias de acción y organización referidas a poblaciones sometidas a los trabajos más precarios.

Para fines analíticos, no se puede desdeñar la utilidad de los sistemas de producción de datos, indicadores y medición constituidos a escala mundial sobre el tema, que involucran a la OIT y a varias otras agencias internacionales, institutos de investigación naciona-

les e internacionales, agencias públicas y privadas, en una base nacional y local, de regulación de las microunidades productivas y del trabajo. Hay (como señala la bibliografía pertinente) imprecisiones, ambigüedades y contradicciones en los datos, análisis y prácticas inducidas y sustentadas por tales sistemas, pero (como también señalan diversos estudios) las lagunas y potencialidades que ellos aportan a una investigación respaldada por una amplia, creativa y crítica base de datos sobre los aspectos y las magnitudes de la informalidad son igualmente importantes.

Creemos que los estudios sobre la informalidad aún pueden ser muy relevantes, si están guiados por una mirada crítica, capaz de incorporar articuladamente las dimensiones estructural, procedimental y praxeológica del fenómeno, que sobresalga por una perspectiva relacional (entre micro y macro, rural y urbano, económico y político, tradicional y moderno, formal e informal) y que tenga en cuenta su carácter heterogéneo y su condición de constante transformación. En interacción con las nociones de flexibilidad, precariedad, heterogeneidad, tercerización, entre otras, considerando la realidad histórica y actual de América Latina, pueden ser complementarios para profundizar el análisis de la problemática actual del trabajo, centrándose en la disociación en curso entre *trabajo* y *protección social*, desencadenada por la reestructuración productiva, la globalización y la hegemonía neoliberal.

Los enfoques sobre trabajo informal, flexible y precario pueden, por todas estas razones, posibilitar una visión más amplia y compleja de las relaciones laborales, al adentrarse en su parte menos conocida (lo *informal* frente a lo *formal*) y sus complejas relaciones. También pueden producir indicadores muy relevantes para una mejor comprensión de las tendencias actuales de la situación laboral. Una de las características singulares de las transformaciones provocadas por la reestructuración productiva, la globalización y la primacía de las políticas neoliberales se refiere a los procesos de *informalización* que, de alguna manera, tienen invertidas las tendencias previas prevalecientes en países impactados por procesos de industrialización/

modernización. Tales tendencias, como hemos visto respecto a América Latina, han dado lugar (con un perfil heterogéneo y una efectividad variada) a políticas de *formalización*.

Breve panorama histórico y actual de la informalidad en América Latina

De todo lo discutido hasta aquí –una síntesis de la acumulación que se ha construido en torno al tema de la informalidad– es posible proponer un breve panorama de cómo evolucionó este fenómeno en América Latina.

Desde una perspectiva histórica, destacamos tres situaciones que asocian estructuralmente América Latina con el tema de la informalidad: 1) la incapacidad de las economías de la región en lograr crear ocupaciones para todas las personas disponibles para trabajar, produciendo una informalidad resiliente; 2) ante una estructura productiva marcadamente heterogénea y una estructura de ocupaciones altamente segmentada, los procesos de regularización tanto de la actividad económica como de las ocupaciones cobran importancia para la organización de la vida social, especialmente como garantía de trabajo digno y protección social para todos, lo que destaca la necesidad de conceptualizar, dimensionar y analizar la informalidad; 3) por otro lado, esta realidad ha dado lugar a la conducción de políticas públicas, en varios momentos históricos, con el objetivo de enfrentar el problema de la informalidad, su resiliencia y su capacidad de renovarse/revitalizarse. Estas tres situaciones se vinculan, a su vez, con los modos de desarrollo, que se traducen en políticas económicas, sociales y laborales concretas en contextos históricos específicos, ya que el tipo de ocupación que se genera en la sociedad es el resultado de las relaciones sociales.

América Latina, pese a la expresiva diversidad de las bases productivas de cada país, presenta algunas características históricas comunes. En general, se puede decir que, pese a los avances econó-

micos alcanzados en décadas, los países de la región no han logrado llegar al nivel de desarrollo de los países avanzados y, en la división internacional del trabajo, siempre han ocupado posiciones desfavorables en términos de intercambio, asociado a posiciones subordinadas en relaciones de poder. Históricamente prevalecen en la región configuraciones productivas y ocupacionales muy heterogéneas, basadas en diferentes niveles de productividad entre los sectores de la economía, ya que los procesos de incorporación del progreso técnico y de modernización institucional se dan sobre bases desiguales, implicando la segmentación del mercado laboral y la afirmación de la informalidad y la desigualdad como componentes estructurales (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018).

Para un panorama de los efectos de los modos de desarrollo adoptados por los países de la región sobre las condiciones de ocupación, consideramos aquí dos períodos principales: 1) desde los años 1940-1950 hasta 1980, considerado como de desarrollo nacional, cuando algunos países lograron avances en la industrialización, influenciados por elaboraciones de la CEPAL –período en el que incluso en estos hubo un excedente estructural de mano de obra que dio lugar a la informalidad; 2) entre 1980 y 2020, cuando, como consecuencia de la crisis de la deuda externa, los países de la región se insertaron, predominantemente, de manera subordinada en la globalización financiera, en un contexto de fuerte reestructuración productiva y hegemonía de las políticas neoliberales –una situación en la que la informalidad cobró nuevos impulsos y nuevas formas de expresión.

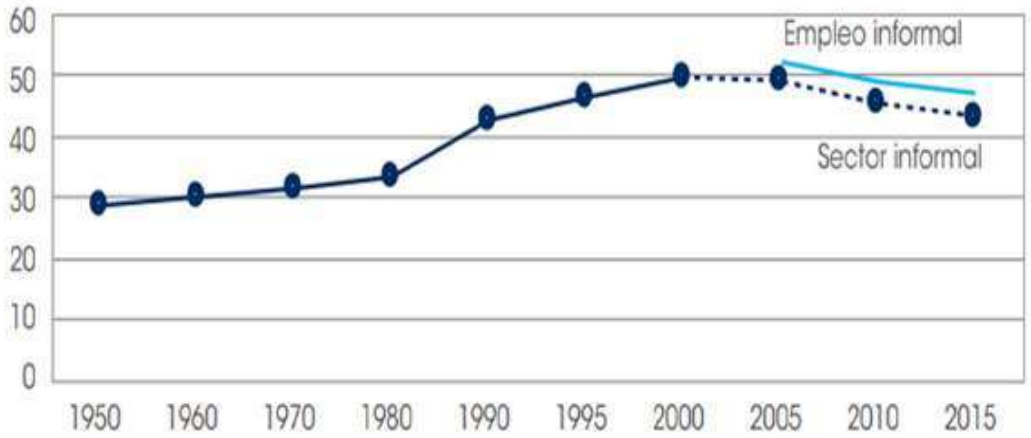
Entre 1940/1950 y 1980, en varios países de América Latina se produjeron profundas transformaciones económicas con el avance de la industrialización, la modernización de las estructuras productivas y la urbanización. Tockman (1981) muestra que, en 1950, el 54,6 % de los trabajadores de la región estaban en actividades agrícolas y, después de 20 años, el 58 % de los ocupados estaban en actividades no agrícolas. La rápida migración del campo a la ciudad, combinada con un fuerte crecimiento de la población, produjo un excedente de mano de obra. Aún con el avance del desarrollo capi-

talista, el fuerte dinamismo económico y la creación de muchos empleos asalariados, grandes contingentes de personas, incluso disponibles para trabajar, no fueron incorporados al sistema productivo. Como resultado, por ejemplo, según Tokman (1981), la tasa de subutilización de la fuerza de trabajo se mantuvo muy alta en ese período, aunque haya disminuido levemente (en promedio, en la región pasó de 23 % a 20 %). En cuanto al empleo informal no agrícola, Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018) muestran que, a pesar del dinamismo económico de muchos países, este siguió avanzando proporcionalmente, alcanzando el 32 % en 1980, como se muestra en la figura 1.[4]

El proceso de industrialización no logró superar el carácter excluyente de la economía periférica latinoamericana (Baltar, 2003). Según Furtado (2009), no hubo superación del subdesarrollo, dada la incapacidad de la economía regional para promover la inclusión social y reducir las desigualdades con progreso económico, como ocurrió en los países centrales. En resumen, sí hubo un proceso de desarrollo económico basado en una fuerte participación del Estado, pero proporcionó crecimiento sin inclusión social.

[4] La medición de la informalidad es un desafío y está marcada por muchas controversias en la literatura, principalmente considerando las diferentes perspectivas de los investigadores y las dificultades para compatibilizar las diferentes bases de datos nacionales. A pesar de los esfuerzos de la OIT, a través de la Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET), por tratar de homogeneizar conceptos y estadísticas, las discrepancias nacionales son enormes. Los datos utilizados aquí, a pesar de reconocer sus límites, se basan en el Sistema de Estadísticas Laborales para América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT. El desafío de construir nuevas metodologías que puedan capturar la complejidad del empleo y la persistente economía informal en la región no es el tema de este texto.

Figura 1. Evolución del empleo y la informalidad en América Latina de 1950 a 2015, en términos porcentuales



Fuente: Elaborado sobre la base de SIALC y Ediciones del Panorama Laboral apud Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018, p. 26).

Luego de la crisis de la deuda externa y los cambios en el patrón de acumulación producidos por la globalización financiera, la reestructuración productiva y la hegemonía neoliberal, el crecimiento económico latinoamericano perdió impulso en los años 1980 y 1990. Según la CEPAL, el PIB *per cápita* cayó de US$ 3.620 a US$ 3.321, entre 1980 y 1990, para volver a US$ 3.741 en 2002 (Prado, 2012). La crisis económica abrió espacio para la formación de una ola neoliberal, que promovió una retracción del Estado en las inversiones. En un momento de profundas transformaciones productivas, se acentuó la brecha tecnológica de la economía de la región en relación con los países centrales (incluidos los emergentes de Asia). A partir de entonces, la industrialización perdió su participación en el PIB y en la generación de ocupaciones, y comenzó a prevalecer cada vez más una economía enfocada en la exportación de *commodities*. Al mismo tiempo, con sociedades cada vez más urbanizadas, el sector servicios se expande con fuerza sin que se haya completado el ciclo de industrialización. Como resultado, el empleo informal no agrícola sigue

creciendo, alcanzando el 52 % en 2005, como se puede observar en la figura 1.

Entre 2005 y 2015, la tasa de empleo informal no agrícola se redujo, alcanzando el 47 % (ver figura 1). Esta caída se explica por un crecimiento más acentuado del empleo formal (+39 millones en el período) que del informal (+12 millones). Por lo tanto, la informalidad siguió creciendo en términos absolutos. El crecimiento más intenso del empleo formal se explica por la existencia de un *boom de commodities,* en un contexto de fuerte expansión de la demanda de productos primarios, que impulsó un fuerte crecimiento de la economía en toda la región. Adicionalmente, según Moisa (2017), la mejora en los indicadores del mercado laboral es más sustancial en los países que adoptaron políticas de desarrollo social –que aprovecharon un contexto favorable para promover la expansión del mercado interno a través de la inclusión social y el avance de políticas públicas– que en aquellos que optaron por seguir adoptando políticas más liberales. El autor hace una comparación entre Brasil y Colombia en el período 2003 y 2012 para mostrar que, aunque el segundo país creció más en el período, los indicadores de empleo, formalización e ingresos en Brasil fueron mejores. Es decir, la formalización se explica por un conjunto articulado de factores que incluye el crecimiento económico, pero también por una acción más articulada del Estado, en el sentido de promover la formalización tanto de la economía como de las ocupaciones (Krein et al., 2018).

A partir de 2015, con la crisis económica que se apoderó de importantes países latinoamericanos, la profundización de la financiarización, el aumento de la competencia internacional y el avance de la digitalización de la economía, de las plataformas de trabajo por aplicación en un contexto de nueva ola liberalizadora, de financiarización y de bajo crecimiento económico, la informalidad vuelve a crecer, incluso antes de la pandemia, como muestra el Panorama Laboral de la OIT (2021).

Sin embargo, luego del significativo aumento de la formalidad laboral en gran parte de la región, este proceso se desaceleró, detuvo

o revirtió bastante antes de la irrupción de la pandemia, de la mano del debilitamiento del desempeño macroeconómico y del deterioro de otros indicadores laborales. Entre 2016 y 2019 han sido las posiciones por cuenta propia las que dieron cuenta de gran parte del aumento del empleo en la región (OIT, 2019). En promedio, la tasa de informalidad en la región era de 51 por ciento en 2012, cifra muy similar a la observada posteriormente en el período 2017-2019. O sea, en esos años uno de cada dos ocupados era informal, arrojando un panorama laboral muy complejo previo a la irrupción de la pandemia (OIT, 2021, p 30).

Hay en la actualidad una reversión de los avances en formalización obtenidos en el interregno entre 2004/2005 y 2014. Las consecuencias del periodo de aislamiento social por la pandemia de la COVID-19 y el periodo de retorno a la normalidad aún necesitan tiempo para que se las entienda mejor, por lo que no se analizarán aquí.

A partir de un aporte de Theodoro (2001 y 2002), se puede establecer una relación entre distintas formas de intervención del Estado en el tema de la informalidad. En el primer período, desarrollista, prevalece en el ámbito de las políticas públicas la concepción de que la informalidad es una anomalía transitoria que sería superada por el desarrollo económico, como ocurrió en los países centrales, donde el poder público, a través de sus instituciones, especialmente las referidas al área de trabajo, promovió la formalización. La crisis de los años 1980 evidencia que la informalidad sigue siendo persistente y que los problemas de falta de oportunidades laborales se agudizan, en un contexto de cambios en el patrón de acumulación y de redefinición del Estado.

En la década de 1980 comenzó a surgir un nuevo enfoque del Estado. Se admite que la economía tendrá dificultades para crear las condiciones para la superación de la informalidad, ya que implica también un problema social como expresión de la ausencia de oportunidades laborales (desempleo masivo). Por un lado, se constituyen políticas de carácter social, en las que el foco ya no es simplemente la formalización de los contratos de trabajo, sino también la genera-

ción de alternativas de trabajo e ingresos o subsidios para las personas que se encuentran en condiciones más acentuadas de vulnerabilidad social. En consecuencia, los poderes públicos prestan atención, especialmente a nivel local, a las condiciones para la existencia de una serie de actividades típicamente informales, como el comercio ambulante. Las políticas públicas están diseñadas para apoyar estrategias de supervivencia individuales o colectivas, y asumen "un carácter asistencial, residual y fragmentado, buscando acomodarse a las demandas sociales" (Krein y Proni, 2010, p. 17).

En la década de 1990, el enfoque del Estado cambia guiado por la ola neoliberal, con políticas públicas orientadas hacia una resolución más individualizada de los problemas sociales. Una de sus expresiones, como se mencionó anteriormente, fue la difusión de un discurso que valoraba el emprendimiento. La informalidad pasó a ser tratada predominantemente como algo constitutivo de las sociedades capitalistas periféricas y, con los cambios tecnológicos, la reorganización productiva y los procesos de globalización, podría convertirse en una vía para que las personas obtuviesen ingresos e incluso mejorasen sus condiciones de vida, dependiendo de la capacidad competitiva de cada uno en el mercado. El papel del Estado se ve como subsidiario, encaminado a crear las condiciones para que los agentes económicos tengan reglas claras que favorezcan su "libertad" para ser emprendedores. Al mismo tiempo, implica promover mejores condiciones de competencia para los agentes económicos en su inserción en los mercados, lo que significa reducir o incluso eliminar protecciones y regulaciones sociales. Según Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018), la mayoría de las iniciativas en los países de América Latina aspiraron a crear estímulos para la formalización de las pequeñas empresas, a través de incentivos fiscales, acceso a la seguridad social y reducción de la burocracia.

Por otro lado, desde la misma perspectiva, se responsabiliza a los derechos laborales de la existencia de la informalidad y el desempleo (Pastore, 1994). Así, las reformas laborales se justifican como una solución a los cuellos de botella. La tesis fundamental al respec-

to es que las leyes e instituciones asfixian el mercado laboral, lo que encarece y desincentiva la contratación y la formalización (perspectiva neoclásica), o crean estímulos acomodativos que no estimulan la productividad (neokeynesiana). Es decir, la tesis de que las reformas laborales de flexibilización serían una alternativa para la generación de empleo y el combate contra la informalidad se convirtió en políticas públicas predominantes, especialmente en países con mayor regulación laboral estatal. El argumento es que la reducción de costos y reglas fomentaría la contratación y la formalización.

De hecho, ocurre una rebaja de los requisitos legales para emplear, con contratos atípicos y subcontrataciones, pero la experiencia histórica, especialmente en el período en que creció más la formalización, muestra que las razones no presentan correlación con los argumentos de que la solución sería la flexibilización. Por el contrario, ocurrió más en países que adoptaron, en este sentido, un papel más activo del Estado al incorporar políticas social-desarrollistas. Es importante recalcar que los contratos atípicos (temporales, parciales, a plazo fijo, intermitentes, etc.), así como la subcontratación no son considerados en las estadísticas oficiales como informales, ya que están regulados como legales. En otras palabras, la necesidad de capturar el fenómeno de la informalidad no puede confundirse con el proceso de flexibilización en materia de contratación. Se pueden cuestionar, por ejemplo, entre las políticas de formalización, los incentivos para la creación de una empresa individual jurídica, ya que son evidentes los usos de este recurso con el fin de eludir la aplicación de los derechos laborales y las contribuciones a la seguridad social.

El proceso de informalización y las reformas laborales son partes combinadas, pero distintas, de un mismo fenómeno, que se retroalimentan y contribuyen a explicar el avance de la disrupción del mercado laboral y de la precariedad del trabajo, que ha pasado a ser predominante en el capitalismo contemporáneo, incluso con mayor énfasis en los países periféricos donde el problema de falta de oportunidades laborales es más intenso.

Los modos de desarrollo, que implican cómo se conducen las políticas económicas, sociales y laborales, también ayudan a explicar el tipo de ocupación y la forma de su regulación en la sociedad. Como la informalidad (en sus diversas formas de manifestación) sigue estando muy presente y expresa la precariedad no solo del trabajo, sino también de la vida social y la dificultad de acceso a la ciudadanía social y económica, el enfoque referenciado en este tema, pese a sus imprecisiones, sigue siendo válido para una mejor comprensión del cambiante mundo del trabajo.

Consideraciones finales

La informalidad, a pesar de las controversias teóricas y las imprecisiones conceptuales y operativas, sigue siendo un campo de abordaje esencial para una mejor comprensión del complejo mosaico contemporáneo de situaciones de trabajo y una referencia para pensar políticas que puedan organizar mejor la sociedad. La heterogeneidad histórica de las situaciones de trabajo, que se ha ampliado aún más con las transformaciones económicas, tecnológicas y políticas, se traduce en una estructura aún más desorganizada de las oportunidades de trabajo y de los ingresos, cuando el empleo protegido pierde importancia en el contexto de las ocupaciones, mientras que el trabajo por cuenta propia, el pequeño comercio y las formas asalariadas disfrazadas en las que predomina la falta de protección social, cobran cada vez más expresión. En un contexto en el que, por un lado, las oportunidades laborales son más escasas y tienden a ser más precarias (desde el punto de vista de la remuneración y las condiciones de trabajo) y, por otro lado, el discurso sobre el emprendimiento y la empleabilidad –combinado con la implementación de reformas laborales flexibles– gana relevancia, anclado en las políticas neoliberales, la informalidad se convierte en un fenómeno presente tanto en actividades tradicionales de baja productividad como en sectores

articulados con las actividades económicas más estratégicas del capitalismo contemporáneo.

Al mismo tiempo, la producción de datos y análisis relacionados con el tema sigue siendo de gran importancia en los países y en los organismos especializados que operan en la región, como la OIT y la CEPAL. Los estudios sobre el tema, como hemos visto, continúan movilizando grandes contingentes de investigadores en todo el mundo. Los gestores públicos, al informar sobre temas laborales y de protección social, tienen en este tema uno de sus mayores desafíos, en el que se destacan las acciones de formalización.

Las nociones de flexibilización, precariedad, subcontratación, heterogeneidad, segmentación, trabajo no clásico, economía popular, economía social y solidaria, entre otras, son todas válidas cuando, asociadas a la informalidad, resaltan distintas dimensiones del cada vez más complejo mundo del trabajo. Complejidad representada por la creciente heterogeneidad de la economía y la estructura de las ocupaciones, las metamorfosis en las formas de manifestación de la economía popular y social, la difusión de formas encubiertas de salarios y el fraude en la aplicación de los derechos laborales, el debilitamiento de las instituciones públicas de regulación del trabajo laboral, la difusión del discurso del emprendimiento como justificación del trabajo informal y precario, los nuevos impulsos de la informalización, las nuevas formas de acción colectiva y organización de los trabajadores informales y precarios.

Un enfoque sobre el trabajo informal y precario contribuye, por otra parte, a suscitar relecturas de temas caros a los estudios clásicos sobre el trabajo referidos al sector industrial y a la economía formal (predominantemente centrados, sobre todo en su origen, en los países centrales y con fuerte influencia sobre los periféricos). Entre estos temas se destacan los del sindicalismo, los sistemas de protección social, las políticas públicas de trabajo, empleo y renta, las estructuras de oportunidades laborales y las estrategias de renta e inserción laboral, entre otros. La cuestión misma de la centralidad del trabajo en la sociedad actual podrá reposicionarse cuando el

tema de la informalidad adquiera mayor relevancia. Si, por un lado, el trabajo informal se hace "invisible", sugiriendo una menor importancia del referente laboral en la organización de la vida social, por otro lado, el trabajo duro prolongado durante más horas aleja a las personas de otras actividades (ocio, vida familiar, socializar con amigos, religión, escuela, etc.). Paradójicamente, existe una discrepancia flagrante entre la realidad y la percepción social del trabajo, lo que desafía a los estudios sobre el tema a tener en cuenta el problema de la informalidad.

Sin embargo, la continuidad (y consolidación) de una agenda de investigación que tome la informalidad como eje central de análisis y que priorice una mirada sobre América Latina debe, a nuestro juicio, tomar en cuenta algunos retos. Entre ellos destacamos:

- Realizar un gran esfuerzo por *rescatar* el debate histórico sobre el tema, en una perspectiva interdisciplinaria y con énfasis en la producción latinoamericana, observando cómo evolucionaron las perspectivas más influyentes. Teniendo en cuenta la diversidad de enfoques en este campo de debate, buscar determinar las lagunas y contribuciones que estos aportan, así como las contradicciones y complementariedades que, entre sí, pueden traer.
- Buscar avanzar, con base en los estudios realizados y en una agenda de investigación cada vez más articulada regionalmente (entre diferentes enfoques, diferentes países y regiones y diferentes áreas del conocimiento), en la identificación *empírica* de las diversas formas de manifestación de lo que se ha asociado (aún sobre diferentes bases) a la informalidad, profundizando en su descripción, dimensionamiento, interrelaciones y análisis específicos.
- En correspondencia con los dos movimientos anteriores, apostar por la elaboración *teórica* de estos enfoques (en una perspectiva inter y multidisciplinar), buscando dotarlos de mayor precisión conceptual y apuntando a articular los hallazgos empíricos a marcos interpretativos más amplios, diacrónica y sincrónica-

mente, y especialmente con los diferentes modos de desarrollo en disputa en la región.

- De la miama manera, continuar con los esfuerzos de avance *metodológico*, con la diversificación y articulación entre diferentes estrategias de investigación (con énfasis cualitativo y cuantitativo, micro y macro, objetivo y subjetivo). En el campo de los enfoques cualitativos, destacamos la importancia de retomar los estudios latinoamericanos sobre estrategias de supervivencia. En cuanto al enfoque cuantitativo, es necesario sumarse a los esfuerzos de refinamiento estadístico de las técnicas de medición de las diferentes dimensiones del fenómeno de la informalidad en su sentido más amplio (capitaneados por la OIT), así como, en el contexto latinoamericano, hay que reforzar la búsqueda de formas de compatibilizar las bases de datos nacionales disponibles (como la desarrollada por la CEPAL y la representación regional de la OIT en la región), a fin de permitir análisis más consistentes en perspectiva regional.
- Una *mirada latinoamericana* al tema es un marco histórico y una necesidad presente. No solo siguen siendo de gran importancia los esfuerzos encaminados a profundizar y actualizar la comprensión a escala regional del problema del trabajo informal y precario, considerando sus más variadas formas de manifestación, sino que también es necesario avanzar en los estudios sobre "políticas de formalización" y experiencias de "organización de los informales".
- Una agenda de investigación sobre el tema de la informalidad desde una perspectiva regional y crítica tiene aún el desafío de buscar aprehender las *nuevas manifestaciones* del fenómeno y sus implicaciones para el marco general de las relaciones laborales. Ciertamente ya se puso énfasis, y se necesita profundizar, en el estudio del trabajo controlado por plataformas digitales y sus asociaciones con las tendencias actuales de informalización.
- Priorizar una *perspectiva crítica* en los estudios de la informalidad requiere adentrarse en este debate para poder problematizar las

diferentes formas de abordar el tema, tomando como referencia sus implicaciones prácticas. Esto debe implicar la adopción de una actitud interactiva y dialógica con relación a los actores directamente involucrados en las diversas manifestaciones de la informalidad, además de tomar en cuenta sus representaciones colectivas, los agentes públicos que trabajan en el tema, entre otros. Debe implicar, al mismo tiempo, la incorporación en el análisis, a través de una perspectiva interseccional, de los marcadores de género, de opción sexual, étnico-racial, generacional, entre otros.

Bibliografía

Araújo, Angela (2011). O trabalho flexível e a informalidade reconfigurada. En Véras de Oliveira, Roberto; Gomes, Darcilene y Targino, Ivan (coords.). *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens*. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.

Baltar, Paulo E. (2003). *Salários e preços: esboço de uma abordagem teórica*. Campinas: Unicamp. IE. (Coleção Teses).

Bangasser, Paul E. (2000). *The ILO and the informal sector: an institutional history*. Ginebra: ILO. Employment Paper.

Barbosa, Alexandre F. (2011). O conceito de trabalho informal, sua evolução histórica e o potencial analítico atual: para não jogar a criança fora junto com a água do banho. En Véras de Oliveira, Roberto; Gomes, Darcilene y Targino, Ivan (coords.). *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens*. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.

Bonner, Christine y Spooner, Dave (2011). Organizing in the Informal Economy: a challenge for trade unions. *International Politics and Society*.

Cacciamali, Maria Cristina (1982). Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção. [Tese de doutorado] Universidade de São Paulo, Brasil.

Cacciamali, Maria Cristina (2000). Globalização e processo de informalidade. *Economia e Sociedade* (14), pp. 153-74.

Cardoso, Adalberto (2014). Informalidade e políticas públicas para combatê-la: o caso do Brasil. [Ponencia] Foro Internacional "Empleo informal y precario", México, 24-25 noviembre.

Cardoso, Fernando Henrique (1971). Comentário sobre os conceitos de superpopulação relativa e marginalidade. En Cardoso, Fernando H. et al. (Coords.). *Estudos 1: Teoria e método em sociologia* (pp. 99-130). São Paulo: CEBRAP/Editora Brasileira de Ciências.

Cariola, Cecília (1989). Introdución. En Cariola, Cecília et al. (Coords.). *Crisis, supervivência e sector informal*. Caracas: ILDIS-CENDES.

Cartaya, Vanessa (1987). El confuso mundo del sector informal. *Nueva Sociedad* (90), pp. 76-88.

Chacaltana Janampa, Juan y Salazar-Xirinachs, José Manuel (2018). *Formalización en América Latina: avances y desafíos*. Lima: OIT. https://bit.ly/38Hkbe0

Chant, Sylvia y Pedwell, Carolyn (2008). *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*. Ginebra: ILO.

Chen, Martha (2012). La economía informal: definiciones, teorías y políticas. Documento de Trabajo de WIEGO.

Daza, José Luis (2005). *Economía informal, trabajo no declarado y administración del trabajo*. Ginebra: OIT.

De la Garza, Enrique (2017). Crítica del concepto de informalidad y la propuesta del trabajo no clásico. *Trabajo*, *9*(13).

Dedecca, Claudio y Baltar, Paulo (1997). Mercado de trabalho e informalidade nos anos 1990. *Estudos Econômicos* (27), pp. 65-84.

Furtado, Celso (2009). *Desenvolvimento e subdesenvolvimento*. Rio de Janeiro: Centro Celso Furtado / Contraponto.

Gaiger, Luiz Inácio (2021). *Informalidade, trabalho e economia solidária*. Brasília: IPEA. http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10659/1/bmt %2071_informalidade.pdf

Giraldo, César (2017). La economía popular carece de derechos sociales. En Giraldo, César (coord.). *Economía popular desde abajo* (pp. 45-66). Bogotá: Biblioteca Vértices Colombianos.

Hart, Keith (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies, 11*(1), pp. 61-89.

Hart, Keith (2016). Entrevista (por Ruben George Oliven e Arlei Sander Damo). *Horizontes Antropológicos 22*(45), pp. 371-394.

Hart, Keith (2019). Entrevista (por Federico Neiburg e Fernando Rabossi). *Sociologia e Antropologia 9* (03), pp. 743–770.

Hussmanns, Ralf (2004). *Measuring the informal economy: from employment in the informal sector to informal employment*. Geneva: OIT.

Hussmanns, Ralf y Mehran, Farhard (1989). Viable approaches for measuring employment in the informal sector of developing countries. *Bulletin of the International Statistical Institute*, Proceedings of the 47th. Session, CI-10.1 (París).

Jelin, Elizabeth (1984). *Familia y unidad domestica: mundo público y vida privada*. Buenos Aires: Estudios CEDES.

Krein, José Dari et al. (2018). Las buenas prácticas que explican el avance de la formalización en Brasil durante el período 2003-2014. En Salazar-Xirinachs, José Manuel y Chacaltana, Juan (Coords.). *Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

Krein, José Dari y Proni, Marcelo Weishaupt (2010). *Economia informal: aspectos conceituais e teóricos*. Brasília: OIT.

Lima, Jacob Carlos y Soares, Maria José Bezerra (2002). Trabalho flexível e o novo informal. *Caderno CRH* (37).

Lima, Jacob Carlos y Véras de Oliveira, Roberto (2021). O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário. *Revista Contemporânea, 11*(3), pp. 905-932.

Lomnitz, Larissa A. de. (1975). *Como sobreviven los marginados*. Ciudad de México: Siglo XXI Editores SA.

Maurizio, Roxana (2021). *Empleo e informalidad en América Latina y el Caribe: una recuperación insuficiente y desigual.* Santiago: OIT (Serie Panorama Laboral en América Latina y Caribe). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_819022.pdf

Miras, Claude de (1991). L'informel: un mode d'emploi. En Latour, Bruno; Miras, Claude de y Morice, Alain (Coords.). *L'État et l'informel*. Paris: Editions l'Harmattan.

Moisa, Laura (2017). Trayectorias diferenciadas y opciones de política: impactos en el mundo del trabajo en Colombia y Brasil 2002-2012 [Tese de doutorado] Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Brasil.

Nun, José (1969). Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal. *Revista Latinoamericana de Sociología* 5(2).

OIT (1972). *Employment, incomes and equality: a strategy for increasing productive employment in Kenya*. Ginebra: OIT.

OIT (2002). Informe VI - El trabajo decente y la economía informal (Conferencia Internacional del Trabajo - 90a Reunión). Ginebra: OIT

OIT (2017). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204): Guía para los trabajadores / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Ginebra: OIT.

OIT (2022). Panorama Laboral 2021 América Latina y Caribe, Ginebra: OIT.

Oliveira, Francisco de (1972). A economia brasileira: critica a razão dualista. *Estudos Cebrap* (2).

Pastore, José (1994). *Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva.* São Paulo: LTr.

Peattie, Lisa (1987). An idea in good currency and how it grew: the informal sector. *World Development, 15* (7), pp. 851-860.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1991). *Informalidad urbana en América Latina. Enfoques, problemáticas e interrogantes*. Caracas: FLACSO-Editorial Nueva Sociedad.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1995). Globalización y neoinformalidad en América Latina. *Nueva Sociedad* (135), pp. 36-41.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1996a). *De la Finca a la Maquila*. San José: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1996b). *Neoinformalidad en Centroamérica*. San José: FLACSO.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (1998). ¿Es necesario aún el concepto de informalidad? *Revista Perfiles Latinoamericanos*, *7* (13), pp. 55-71.

Pérez Sáinz, Juan Pablo y Mora Salas, Minon (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral: Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología, 68* (3), pp. 431-465.

Portes, Alejandro (1989). La informalidad como parte integral de la economía moderna y no como indicador de atraso: respuesta a Klein y Tokman. *Estudios Sociologicos*, *7*(20).

Portes, Alejandro y Benton, Lauren (1987). Desarrollo industrial y absorción laboral: una reinterpretación. *Estudios Sociologicos*, *5*(13).

Portes, Alejandro y Castells, Manuel (1989). World underneath. the origins, dynamics and effects of the informal economy. En Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, Lauren(Coords.). *The informal economy. studies in advanced and less developed countries*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

Portes, Alejandro y Haller, William (2004). *La economía informal*. Santiago: CEPAL.

Portes, Alejandro; Castells, Manuel y Benton, Lauren (Eds.) (1989). *The informal economy. studies in advanced and less developed countries.* Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Prado, Antonio (2012), *Desafios do desenvolvimento econômico e social de America Latina e o Caribe*. Campinas: Instituto de Economia. Dinámica del subempleo en América Latina. Santiago de Chile: OIT. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/120628_ap_unicamp_desarrollo_eco_alc-pt.pdf

Quijano, Anibal ([1970] 2014). *"Polo marginal" y "mano de obra marginal"*. Buenos Aires: CLACSO.

Rendón, Teresa y Salas, Carlos (1992). *Informes del proyecto: el sector informal urbano y sus necesidades de capacitación*. Ciudad de México: STPS.

Rosaldo, Manuel; Tilly, Chris y Evans, Peter (2012). *A conceptual framework on informal work and informal worker organizing*. Los Angeles: UCLA. https://irle.ucla.edu/old/research/documents/EOIWConceptualFramework-Rosaldo-Evans-Tilly-03.12.pdf

Salas, Carlos (1992). ¿Pequeñas unidades económicas o sector informal? *El Cotidiano* (45).

Salas, Carlos (2006). El sector informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina. En De la Garza, Enrique et al. (Eds.). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 130 – 148). Ciudad de México: UAM.

Salazar-Xirinachs, José Manuel y Chacaltana, Juan (Eds.) (2018). Informalidad en América Latina y el Caribe: ¿Por qué persiste y cómo superarla? En Salazar-Xirinachs, José Manuel y Chacaltana, Juan (Eds.). *Políticas de formalización en América Latina: avances y*

desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.

Sanyal, Bishwapriya (1991). Organizar a los trabajadores por cuenta propia: la política del sector no estructurado urbano. *Revista Internacional del Trabajo*, *110* (2).

Sethuraman, Salem V. (1981). *The urban informal sector in developing countries*. Genebra: OIT.

Silva, Luis A. Machado da (1971). Mercados metropolitanos de trabalho e marginalidade. [Dissertação de mestrado] Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil.

Silva, Luis A. Machado da (2002). Da informalidade à empregabilidade: reorganizando a dominação no mundo do trabalho. *Caderno CRH*(37), pp. 81-109.

Soto, Hernando de (1986). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima: Instituto Liberdad y Democracia.

Theodoro, Mário (2001). *As bases da política de apoio ao setor informal no Brasil.* Brasília: Ipea.

Theodoro, Mário (2002). *O estado e os diferentes enfoques sobre o informal*. Brasília: Ipea.

Tokman, Victor (1977a). *Dinamica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en America Latina*. Lima: PREALC/OIT.

Tokman, Victor (1977b). *An exploration into the nature of informal-formal sector interrelationships, monograph on employment*. Lima: PREALC/ OIT.

Tokman, Victor (1978). Las relaciones entre los sectores formal e informal. Una exploración sobre su naturalez. *Revista de la Cepal*.

Tokman, Victor (1981). Estrategia de desarrollo y empleo en los años ochenta. *Revista de la CEPAL* (15).

Tokman, Victor (1987). El imperativo de actuar. El sector informal hoy. *Nueva Sociedad* (90).

Tokman, Victor (2001). De la informalidad a la modernidad. En Tokman, Victor (Dir.). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago: OIT.

Tokman, Victor y Klein, Emilio (1988). Sector informal: una forma de utilizar el trabajo como consecuencia de la manera de producir y no vice-versa - a propósito del artículo de Portes y Klein. *Estudios Sociologicos, 6* (16).

Torrado, Susana (1980). *Sobre los conceptos de "estrategias familiares de vida" y "proceso de reproducción de la fuerza de trabajo": notas teórico-metodológicas*. Buenos Aires: Centro de Estudios Urbanos y Regionales (CEUR).

Véras de Oliveira, Roberto (2011). Para discutir os termos da nova informalidade: sobre sua validade enquanto categoria de análise na era da flexibilização. En Véras de Oliveira, Roberto; Gomes, Darcilene y Targino, Ivan (Coords.). *Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens*. João Pessoa: Editora Universitária da UFPB.

Seguridad social: valoración de sus resultados en un mundo fragmentado

Luis Eduardo Díaz y Nicolás Dvoskin

Introducción

El presente capítulo propone un conjunto de reflexiones acerca de la seguridad social latinoamericana a partir de la articulación entre los modelos de desarrollo dominantes y los esquemas de seguridad social vigentes, entendiendo que hacia el siglo XXI se ponen en juego por un lado, las categorías de fragmentación, estratificación y heterogeneidad, que suponen la crisis de los modelos tradicionales de seguridad social y, por el otro, las respuestas institucionales y estatales, que intentan dar cuenta de esta crisis, no siempre de manera exitosa.

En el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, Silvia Tamez González y Pedro Moreno Salazar (2000) plantearon, en el ensayo titulado "Seguridad social en América Latina", sus bases doctrinales, los modelos de financiamiento y organización, la caracterización de los servicios de salud y las reformas de los sistemas

de salud y pensiones. Previeron, como resultado de su análisis, una mayor estratificación y aumento de la inequidad. Este nuevo estudio referencia desde su título esa perspectiva, pero enfocándose esta vez en: i) identificar las causas de la crisis; ii) evaluar los efectos de las reformas; iii) indicar los criterios de asignación de las pensiones no contributivas, y; iv) explicar los mecanismos de ajustes de las pensiones, así como sus resultados. A diferencia del texto de Tamez González y Moreno Salazar, aquí se articula la propuesta sociológica con un marcado enfoque histórico, en tanto se deja de lado la mirada sobre los sistemas de salud (muy bien trabajada en el mencionado capítulo) para enfatizar tanto los sistemas de pensiones –priorizando, mas no limitándose a, los sistemas previsionales- como distintos mecanismos de protección social monetizados.

En las últimas décadas, distintas dimensiones en el campo de la seguridad social tomaron notoriedad, abandonando algunos criterios que oscilaban entre los enfoques de derechos y las perspectivas economicistas sobre el financiamiento y dominaban el debate a fines del siglo pasado. A los fines de este trabajo, distinguimos tres:

1. Por un lado, el interés por los estudios globales y transversales (Zheng y Sholz, 2019; Yeates y Holden, 2022), tomado de otros ámbitos de las ciencias sociales en los que lo global y lo interseccional se han puesto de moda, rompiendo parcialmente con la tradición de los estudios de caso aislados y desconectados.
2. Por otro, también como expresión de un fenómeno que trasciende a la seguridad social, la creciente relevancia de los estudios de género (Pautassi, 2005; Razavi y Staab, 2018; Molina Navarrete, 2021). En el caso de la seguridad social, han primado las referencias a las desigualdades e inequidades entre varones y mujeres, las segmentaciones horizontales y verticales, la distinción entre tareas productivas y reproductivas y el reconocimiento de la relevancia económica y social de las tareas de cuidado.
3. Por último, ahora sí en una dimensión específica de la seguridad social, la creciente relevancia de las pensiones no contributivas,

tanto expresión como respuesta a las crisis sociales y económicas recurrentes (Rofman, Apela y Vezza, 2014; Cruz-Martínez, 2019; Sátyro, Del Pino y Midaglia, 2022).

En este capítulo se incorporan estas tres dimensiones: las dos primeras, como una pregunta recurrente, permanente, que aparece en cada momento histórico; la última, como un apartado específico, que da cuenta de la característica distintiva de la respuesta institucional a las vicisitudes de la economía y la sociedad latinoamericana actual.

Del circuito urbano del seguro social a la protección social

En la Europa de fines del siglo XIX, antes de obtener su reconocimiento legal la clase obrera, el seguro social ya cumplía con su papel rehabilitador y redistribuía entre los trabajadores parte de lo recaudado. En comparación con el seguro social alemán de 1883 estrenado por Bismark y rápidamente extendido por el continente, los derechos de ciudadanía van muy lento; apenas serán ajusticiables los civiles en el siglo XII; los políticos en el XIX y los sociales en el siguiente. El seguro social será determinante para el bienestar de la clase obrera, favorecerá la cohesión social y legitimará al poder político.

En Sudamérica será la estructura más visible, aunque atrofiada la mayor parte de las veces, salvo en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay, que evolucionan a sistemas de seguridad social. La causa de su estancamiento no se limita simplemente a una reedición de la relación centro-periferia (De la Garza, 2020), dado que los motivos son tanto internos como externos. Es una crisis del modelo de representación del bienestar y de los efectos que produce el trabajo atípico en la era de la globalización (Bernardoni y Díaz, 2007).

La combinación seguro social-estado de bienestar, impulsado por la seguridad social, contribuirá decididamente al aumento de la esperanza de vida y al descenso de la mortalidad infantil (Damon, 2016), pero tendrá que superar su crisis de legitimidad. El paro estructural en los países industrializados interrumpirá la conexión. Debido a la

crisis de las hipotecas *subprime,* más de 27 millones de personas perderán en el 2008 sus puestos de trabajo. El PBI se contraerá a -3,9 por ciento (Cueto, 2020). Y como había ocurrido durante el *crash* de 1929, la tarea fue rescatar primero al responsable directo de la crisis; al sistema bancario. El estado de bienestar, actuando en esencia como un estado fiscal (Piketty, 2014), no podrá impedir el malestar social, consecuencia de la desocupación, alcanzando la pobreza a 75 millones de personas en la Unión Europea (UE).

La seguridad social -deslaboralizada desde el informe Beveridge de 1942- tendrá como objetivo proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten de protección social, la que se perfila en el siglo XXI como una nueva dimensión del bienestar, pretendiendo mostrar un catálogo de amparo más amplio ante la incertidumbre global. En efecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa,* contemporiza su mandato y quiere establecer nuevas alianzas con entidades no estatales y actores económicos como las multinacionales (OIT, 2008). Con los sindicatos pretende enfrentar la desigualdad de los ingresos y el desempleo, consecuencia de trayectorias laborales no cubiertas por el derecho del trabajo y de empleos remotos que aumentan la plusvalía absoluta y relativa (Fernández, 2018).

En el firmamento aparece el seguro social para un estamento laboralizado, la seguridad social para categorías extralaborales, y la protección social para sujetos que no se hallan en el radar de las categorías anteriores. Esta última dimensión -construida por la OIT- encierra un primer desafío: cómo realizarla cuando el 10 por ciento más rico gana 22 veces lo que el 10 por ciento más pobre, y el 1 por ciento sobreacaudalado posee el 21 por ciento del ingreso de toda la economía (CEPAL, 2021). Apenas el 27 por ciento de la población total del planeta tiene acceso a las nueve ramas de seguridad social contempladas en el Convenio 102 de la OIT, mientras que 5 mil millones de personas se encuentran sin ningún tipo de cobertura (Damon,

2016).[1] De las ramas de la seguridad social, aunque la de la vejez es la de mayor cobertura, la informalidad en el empleo de adultos mayores es preocupante, ya que permanecen activos el doble del tiempo en comparación a los países de la OCDE (Oliveri, 2016).[2]

Serán las grandes ciudades las que concentren las desventajas sociales: en América Latina una de cada tres familias habita en una vivienda inadecuada, con servicios de agua y saneamiento deficientes (Di Virgilio, 2021). El coeficiente de Gini se ubica en 0,46 -en comparación con el 0,32 de los países industrializados-, pero en varias ciudades la desigualdad es más alta. En 2019, el 30,5 por ciento de la población latinoamericana era pobre: 187 millones de personas se encontraban en pobreza general y 70 millones en la extrema; en razón de la pandemia se extendió a 37,3 por ciento, es decir, 231 millones de personas. Si bien en los países latinoamericanos con sistemas más desarrollados de seguridad social, la pobreza de los adultos mayores llega solo a un 5 por ciento, en aquellos con progresos tardíos o medios de sus seguros sociales, como Guatemala y Honduras, alcanza al 50 por ciento, en República Dominicana al 40 por ciento y en México y El Salvador a un 30 por ciento.

La protección social aparece donde el seguro y la seguridad social no se encuentran. El problema, sin embargo, es su convergencia, su extensión y la causa común entre ellas. Y el dilema es cómo insertarse en la globalización sosteniéndose de los antiguos andamios de la previsión social (del seguro social y la seguridad social pública). Para sobrevivir, se plantea dentro de esta perspectiva que la lucha contra la pérdida de ingresos se combata cuando menos con una *renta básica*, como lo prevé el pilar de los derechos sociales de 2017 y una resolución del Consejo de Europa de 2018. Con esta orientación, España

[1] Las nueve ramas son: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedad profesionales, familiares, maternidad, invalidez y sobrevivientes.

[2] En 2018, un promedio de 48,5 por ciento de la fuerza laboral urbana en la región era informal, del cual 27,8 por ciento era autónomo, 4,6 por ciento tenía un empleo doméstico y 3,2 por ciento eran empleadores (CEPAL, 2020, citado por Mesa-Lago, 2021).

concibe un *ingreso mínimo vital*, con carácter de derecho subjetivo, acreditada la residencia y la necesidad (real decreto-ley 20 de 2020); en Portugal, se concede un *ingreso social* de integración a todos los residentes legales en situación de necesidad (Comisión Europea, 2012); en Italia, se brinda una *asignación social* (*assegno sociale*) que reemplaza desde 1996 a la pensión social, destinada a combatir la pobreza de la tercera edad de sus ciudadanos, de miembros de la UE y de terceros países con residencia legal de al menos 10 años (Comisión Europea, 2021a); en Francia, un *ingreso mínimo* (*revenu de solidarité active*, RSA) se destina a los desempleados, trabajadores con bajos ingresos y familias pobres (Comisión Europea, 2021b).

La OIT intenta *reconstruir* el antiguo marco de referencia en base a dos recomendaciones: la R-198 sobre la relación de trabajo, de 2006, y la R-202 sobre los pisos de protección social, de 2012. La R-198 confronta las violaciones de trabajo encubiertas, propugnado la eliminación de sus incentivos.[3]

La R-202 concibe a la seguridad social como una inversión, capaz de estimular la demanda agregada y operar como un estabilizador social y económico, potenciando la capacidad individual y ejerciendo un poder compensador cuando reemplaza al salario y protege ante cualquier imprevisto. Propone un conjunto de garantías contra la pobreza y un Estado promotor de la contratación pública, de la concesión de créditos públicos, de la inspección del trabajo, del otorgamiento de incentivos fiscales, de la educación, de la formación profesional, del desarrollo de competencias y de la iniciativa empresarial. Sin embargo, las normas sublegales en la región se han encargado sin éxito de brindar amparo a una masa pobremente remunerada y desorganizada, compuesta por minorías y emigrantes ilegales (Jessop, 1999). Comenzando el siglo XXI, solo el 30 por ciento

[3] La propuesta gira en torno a examinar la legislación en intervalos apropiados, y definir indicios específicos que permitan determinar la relación de trabajo, entre los que destacan la subordinación, la integración del trabajador a la organización, la existencia de componentes sobre el espacio y tiempo del trabajo como horario, lugar y duración y una remuneración periódica a cambio de la labor.

de la población económicamente activa estaba cubierto por la previsión social (Tamez González y Moreno Salazar, 2000). La cobertura no se expande por causa de la informalidad, la ausencia de fiscalización de la evasión, la elusión fiscal y la ausencia de mecanismos deliberativos (Mesa-Lago, 2021; Álvarez, 2021). En muchos casos, la corrupción ha contraído recursos de la economía que, en el caso de Brasil, por ejemplo, representan el 2,3 por ciento del PIB anual (Gusmao, 2014).

Cuando disminuyeron los precios de las materias primas no se pudo recuperar el mercado interno y dar impulso a las exportaciones para una completa reversión posneoliberal (Sittel, 2018), por lo que los síntomas del malestar volvieron a reaparecer a fines del año 2019 en Bolivia, Colombia, Chile y Ecuador. Debido a la pandemia, el PIB per cápita regional retrocedió 20 años. Más de 26 millones de personas perdieron su empleo durante 2020 en América Latina y el Caribe (OIT, 2021a). La pobreza, que venía en aumento desde 2015, aceleró su marcha. La insuficiencia de ingresos afectó a más de la mitad de las mujeres, jóvenes, indígenas y afrodescendientes (CEPAL, 2021). Más de la mitad de la población del campo no posee seguro social en Ecuador, Guatemala, Honduras y Nicaragua (CEPAL, 2020), siendo la ubicación geográfica y la nacionalidad, determinantes en esa demografía de la desigualdad (Tilly, 2000; Canales, 2021), caracterizada por la carencia de vías de comunicación, servicios de transporte y puntos de atención ciudadana.

El sistema fragmentado

América Latina ingresó al seguro social de manera fragmentaria, más allá de que en muchos casos los orígenes no fueron muy posteriores a los de los países centrales. No obstante, así como en Europa los sistemas de protección social tuvieron como eje al proletariado industrial y urbano y llegaron a abarcar a la mayoría de la población empleada relativamente rápido, en América Latina las bases productivas de economía primaria lo dificultaron. Justamente, los

primeros sistemas que abandonan las premisas de la caridad o la pobreza merecedora van a estar concentrados en pequeños grupos de trabajadores urbanos organizados. Como señala Mesa-Lago, en los países pioneros (Argentina, Brasil, Chile, Cuba y Uruguay) "el sistema de seguridad surgió temprano [...] pero de manera gradual y fragmentada, dando lugar a una multiplicidad de instituciones gestoras" (Mesa-Lago, 1985, p. 5).

De este modo, incluso reconociendo las improntas modernizadoras o de reconocimiento prioritario del rol del Estado en algunas gestiones, como la del Partido Colorado en Uruguay (Rial, 1987) o el sistema democrático-populista de Chile (Mesa-Lago, 1985), los derechos sociales consagrados -de desempleo, accidentes de trabajo, previsionales u otros- en ningún caso se desprendieron de la lógica de la conquista y la concesión. La modernización acarreaba una complejización de saberes especializados, y los grupos de trabajadores calificados, formando sindicatos, podían negociar el establecimiento de coberturas por contingencias tanto con las patronales como con el Estado. De este modo, sindicato y núcleo burocrático del Estado formarán varias siluetas previsionales corporativas, con prerrogativas especiales más beneficiosas y administraciones separadas, aumentando los costos, la desigualdad y la ineficiencia (Mesa-Lago, 1985). Y esta fragmentación debilitará la solidaridad social.

Por motivos de capacidades de presión y negociación diferenciales (en algunos casos, por una oferta de mano de obra más elástica -para Brasil, ver Malloy (1979)-; en otros, por la persistencia de patrones de compulsión extraeconómica), no fue posible replicar estas conquistas para la enorme mayoría de los trabajadores, conformándose así esquemas fragmentarios. En este sentido, los modelos económicos primario-exportadores y orientados principalmente por sus mercados externos no encontraban ninguna conveniencia económica en los incipientes regímenes de seguros sociales. En cuanto a su legitimidad, esta era aún muy incipiente. En este sentido, en la América Latina del primer cuarto del siglo XX solo se establecieron regímenes de seguridad social en los limitados entornos en los que

ciertos grupos de trabajadores pudieron hacer valer su capacidad de negociación, conquistar derechos y forzar concesiones por parte de los Estados y los empresarios.

El gran quiebre fue la crisis de 1930, que impactó de manera diferencial en los países de la región. En términos globales y salvo en algunos sectores, cayó la demanda de exportaciones, pero a su vez se derrumbaron los precios. Muchos países vivieron procesos de migración interna, desde el campo hacia las ciudades, que llevaron a la conformación de enormes centros urbanos y de sus barrios carenciados. En los países más grandes, pero no solo en ellos, la crisis fue el impulso de la producción de manufacturas: ante la imposibilidad de comprar afuera por falta de divisas, algunos bienes de consumo interno podían pasar a ser producidos localmente.

Desde los años 1940 quedó claro que las transformaciones institucionales acaecidas durante la década anterior no serían meras medidas coyunturales para sortear la crisis. La transformación de las sociedades latinoamericanas dio pie a cambios en los paradigmas vigentes y llevó a la necesidad de pensar estrategias alternativas. En el caso de la seguridad social, la fragmentación del período previo empezó a ser entendida mayoritariamente como un problema. De esta manera, los países no pioneros empezaron a establecer sistemas de seguridad social parcialmente unificados desde el origen (Mesa-Lago 1985), donde solo algunos grupos privilegiados accedían a regímenes especiales, mientras que en los pioneros empezaron a tener lugar debates sobre la unificación.

Durante las décadas de 1940 y de 1950 la seguridad social se convertirá, bajo la égida de los derechos sociales, en una bandera de la justicia y la ciudadanía de los nuevos tiempos, aun cuando en los hechos sus alcances y cobertura sean muy limitados en la mayoría de los países. En términos de modelos de desarrollo, los derechos sociales jugarán un papel secundario pero relevante: no se referirán a la conveniencia económica sino a la legitimidad política de los nuevos modelos económicos. En este sentido, los sistemas institucionales

rara vez saldrán de una lógica, al menos en lo formal, estrictamente contributiva.

Esto regirá en los procesos de industrialización bajo signo nacionalista, en los más dependientes de los países centrales y también, hacia los años 1950, en los orígenes del primer desarrollismo. El documento principal del desarrollismo latinoamericano será la Carta de Punta del Este de 1961, documento inaugural de la Alianza para el Progreso, que incorporará derechos sociales como resultados deseados. Esta proponía, entre otras cosas, "asegurar a los trabajadores una justa remuneración y adecuadas condiciones de trabajo; establecer eficientes sistemas de relaciones obrero-patronales y procedimientos de consulta [...] para el desarrollo económico y social" (OEA, 1961, p. 10). Como lo sintetizara Sergio Fiscella, en el desarrollismo la cuestión social es un subproducto del crecimiento económico (Fiscella, 2005, p. 57).

Sin embargo, hay un quiebre al interior del desarrollismo desde mediados de la década de 1960, profundizado a principios de la de 1970, que se verifica en una creciente preocupación por la desigualdad y se asocia al diagnóstico de la heterogeneidad estructural como explicación del atraso (Dvoskin, 2022). Incluso en regímenes autoritarios -como la dictadura brasileña-, América Latina empieza a encontrar que políticas sociales y de seguridad social específicas, con aportes estatales y criterios heterogéneos, pueden ser un canal para enfrentar el subdesarrollo. La lógica de la conveniencia se empieza a cruzar con la de las conquistas y concesiones y, de a poco, se empieza a conformar un consenso, aun disputado.

El modelo neoliberal

Con el fin de la convertibilidad del patrón dólar-oro en 1971 y con la crisis del petróleo dos años más tarde, los cimientos solidarios de la seguridad social se resentirán. Esta crisis puso al descubierto las debilidades del sistema productivo, a causa de la dependencia petrolera del golfo Pérsico y la existencia de barreras arancelarias y

tecnológicas. Para superarlas, se propone soltar el lastre del capitalismo benefactor con un modelo neoliberal, caracterizado en líneas generales por la apertura a la inversión extranjera, la privatización de empresas públicas, la externalización empresarial y la constitución de fondos de pensiones como forma de apuntalar el crecimiento económico.

La competencia será promovida en todos los niveles, caen las barreras a los movimientos de bienes, servicios y capitales, y los servicios de bienestar en general y el manejo de los fondos de pensiones se convertirán en actividades lucrativas y no en un oficio del Estado. Sus potenciales clientes (trabajadores dependientes) deberán asumir todo o parte de los riesgos por la gestión operativa, y solamente importarán los aportes individuales y la rentabilidad, sin componentes redistributivos. Deberán asumir también los riesgos psicosociales derivados de las nuevas formas de trabajo flexible, o los de la salud, con copagos y excepciones al plan general de cobertura, sin excluir aportes extras. Se trasladarán al afiliado los lances propios de las fluctuaciones del mercado financiero, los costos administrativos y los que representan la transición de un régimen de pensiones a otro, porque serán cubiertos con recursos fiscales provenientes de impuestos.[4]

El Fondo Monetario Internacional (FMI) obligará a atacar la recesión y la alta inflación -estimulando la oferta para recuperar el equilibrio-, bajar el gasto y disciplinar la hacienda pública para amortizar los déficits. El Banco Mundial (BM) propone por su lado reducir los costos fiscales mediante la sustitución de pensiones del seguro social por las cuentas de capitalización individual, movilizar el ahorro de las personas para estimular el ahorro nacional, desarrollar los

[4] Bajar los costos del despido, ralentizar la negociación colectiva y moderar el derecho a huelga serán las modificaciones propuestas por el lado de las relaciones del trabajo que empiezan en Colombia en los años 1990. Después del periodo flexibilizador y privatizador aparece una nueva tendencia, orientada a modificar el derecho adjetivo laboral y regular la externalización: Chile lo hace con la ley 20.123 (2006) y Uruguay con la ley 18.099 (2007).

mercados de capitales y abordar el envejecimiento de la población (Ortiz et al. 2019).[5]

América Latina será el campo de experimentación por excelencia del neoliberalismo. Los conflictos irresueltos de la etapa previa dieron pie a un nuevo consenso, que empezó a proponerse en los años 1970, se reforzó con las graves crisis de los años 1980 y se consolidó en los años 1990.

El nuevo diagnóstico del atraso pasó a ser el de los mercados emergentes con altísimo potencial, pero para aprovecharlo había que volver a un esquema de ventajas comparativas y priorizar la reducción de costos y la promoción de la competitividad internacional. En este sentido, las políticas de seguridad social pasan a ser entendidas como obstáculos u oportunidades: si pueden insertarse en un mecanismo financiero, han de ser promovidas y transformadas; si no, han de ser descartadas. Como afirma Carlos Barba Solano, durante el neoliberalismo "la agenda social hegemónica ha intentado poner en sintonía los sistemas de protección social regionales con los procesos de estabilización y ajuste económico" (Barba Solano, 2007, p. 36).

En materia previsional la propuesta estrella del neoliberalismo será el establecimiento de regímenes privados de capitalización individual en forma de fondos de pensiones, los cuales fueron adoptados, de distintas maneras, prácticamente por todos los países de la región (Mesa-Lago, 2001). El primer caso fue el de la dictadura chilena en 1981, pero esta tendencia rápidamente se extendió (Borzutzky, 2008). De esta manera, los sistemas previsionales se convierten en

[5] La innovación shumpeteriana, será otro ingrediente novedoso, presentándose diferentes modalidades de pensión, como el *retiro programado, las rentas vitalicias* y combinaciones derivadas de estas. El *retiro programado* es una modalidad de pensión cuyo monto se calcula cada año y disminuye en el tiempo. Bajo esta modalidad, la suma acumulada en la cuenta individual se divide entre el número de años acordado y se paga solo por ese tiempo (con un monto decreciente para ajustarse a las necesidades menores de los jubilados); si el jubilado sobrevive al número de años convenido no tendrá pensión. En la *renta vitalicia*, una aseguradora convierte en renta un capital con la ventaja de que el ahorrista conoce de antemano cuál va a ser su importe mínimo, pero es más costosa su adquisición.

una de las principales ruedas de los mercados emergentes: en sus pretensiones, los ahorros forzosos administrados por empresas privadas especializadas se canalizan hacia proyectos rentables y sus retornos son aprovechados por toda la sociedad. En los hechos, esos ahorros forzosos implicaron un fuerte aumento de las necesidades de financiamiento de los tesoros, con lo que muchas de esas inversiones tomaron la forma de deuda pública.

La idea más representativa de las reformas estructurales a la seguridad social es la de la libertad de elegir una empresa administradora de fondos de pensiones. El dinero recaudado se dirige a una cuenta de capitalización individual, propiedad del aportante, pero sin solidaridad. Las reformas pro-privatización la sustituyeron por un criterio de equivalencia que establece un vínculo más estrecho entre cotización y prestación, a fin de promover incentivos a la afiliación y al pago, así como de asegurar el equilibrio entre ingresos y gastos.

A lo sumo, tales reformas podrían generar una *solidaridad externa*, mediante prestaciones estatales a los necesitados, financiadas con impuestos en vez de cotizaciones (Mesa-Lago, 2004b). Sin embargo, el sistema impositivo no ha sido tocado. Los gravámenes sobre el patrimonio apenas alcanzaron en la región al 3,5 por ciento del total de los ingresos fiscales (Burchardt, 2017), careciéndose de una fiscalidad progresiva estable (Filgueira y LoVuolo, 2021) para aumentar, entre otros, el gasto público en pensiones, que es de un 4,3 por ciento en América Latina, mientras en la OCDE es de un 9 por ciento (Comisión Europea, 2015).

Hacia la década de 1990, el consenso de Washington impulsó reformas de flexibilización laboral, privatizaciones y desregulaciones, dejando el bienestar social librado casi exclusivamente al desempeño de los individuos en el mercado. La amenaza de la marginalidad incluso operó como un freno a la acción colectiva y al reclamo por mayores salarios.

Entrando en la segunda mitad de la década se verifica un retorno de la política social en clave asistencial, entendida como puente da-

das las dificultades de la transición. El propio Banco Mundial (1997) reconoció la necesidad de establecer políticas de transferencia de ingresos condicionadas, de bajo monto, duración limitada y con un conjunto limitado de beneficiarios. La experiencia del plan Progresa en México y los programas Bolsa Escola y Bolsa Auxílio-Gás, antecesores del Bolsa Familia, en Brasil, son los ejemplos más avanzados de estas políticas durante el período.[6]

Cuando las cuentas de capitalización individual fueron auspiciadas en los países de Europa Oriental y África, absorbieron el marco legal de los países latinoamericanos con algunos ajustes.[7] La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Asiático de Desarrollo (BAsD) y la Agencia de EUA para el Desarrollo Internacional (USAID) las promovieron. Se trataba de una carrera por llegar primero a las puertas de los ministerios de finanzas, parlamentos y oficinas de planificación, instancias preferidas para iniciar los procesos de reformas (Díaz, 2014).[8]

Argentina en 2008 y Bolivia en 2010 cerraron el sistema pilar privado y pasaron a todos sus asegurados y fondos al sistema público. Chile en 2008 y El Salvador en 2017 mantuvieron el sistema privado, pero con reformas: la chilena mejoró la cobertura, mientras que la salvadoreña transformó el régimen privado en uno mixto.

Más allá de estas iniciativas, el estado social de derecho arrastra carencias de control sobre la gestión política, que de antemano no se considera necesaria dado que el individuo posee (supuestamente) el control de su bienestar. Existen procesos que escapan a la vigilancia estatal por la deslocalización empresarial; se estimula la oferta de

[6] El plan mexicano de transferencias condicionadas se llamó inicialmente Progresa, después Oportunidades y es conocido ahora como Prospera.

[7] En Europa Oriental se trata de Armenia, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Estonia, Federación Rusa, Hungría, Kazajistán, Letonia, Lituania, Macedonia, Polonia, República Checa, Rumanía y, en África, Nigeria y Ghana.

[8] Los países fueron Chile (1981), Perú (1993), Argentina y Colombia (1994), Uruguay (1996), Bolivia, México y República Bolivariana de Venezuela (1997), El Salvador (1998), Nicaragua (2000), Ecuador (2001) Costa Rica (2001), República Dominicana (2003) y Panamá (2008).

distintas formas de seguridad social privada a través de agentes de suministros de bienes y servicios en salud, pensiones, formación, infortunios laborales y cesantía.

El poder político se ve impelido de reemplazar o modificar operaciones básicas del sistema privado, produciéndose una desvinculación con la macro estructura institucional. Se repliega la agenda pública, anclada ahora para lo mínimo. Es una seguridad social sustituida por una protección social global *desde adentro y desde abajo* (Pérez, 2019), pero brindando un entorno institucional a la globalización para extender el poder del empresariado.

El monopolio del mercado

Al perder la gobernanza legitimidad y consenso, la gestión pública se deteriora y los nuevos administradores de fondos de pensiones adquieren un poder considerable. Los grupos económicos se interesan por los bancos para compensar mercados débiles o expandir el semillero. El banano y el café empiezan también su recorrido multinacional.[9] La experiencia acumulada, la cercanía cultural y el sentido de la oportunidad sirven para que el Grupo Santander de España concentre casi la mitad de su inversión en Latinoamérica, siendo primero Chile y Venezuela, y Uruguay y Colombia después los destinos de sus inversiones. Al final del año 2000, la banca española con sus dos principales grupos (Banco Bilbao Vizcaya Argentaria- BBVA y Banco Santander Central Hispano- BSCH), lideraban el 43 por ciento de los

[9] La conformación del capital financiero tuvo diferentes orígenes. En el caso centroamericano, por expulsiones hostiles de los antiguos dueños (Nicaragua), ventas a trasnacionales (El Salvador), estatización o liberalización temprana (Costa Rica y Panamá, respectivamente), consolidación del poder terrateniente y manufacturero (Guatemala) o concentración en pocos grupos (Honduras). Familias enteras se entrelazaron, como es el caso del sindicato patronal antioqueño en Colombia. El grupo sudamericano emerge de allí, haciendo uso de un modelo de propiedad cruzada similar al *keiretsu* japonés. Trajinan en el área de cemento, alimentos, supermercados y banca y seguros. SURA, una de sus empresas, adquirió del grupo holandés ING sus activos en pensiones, lo que la convierte en el número 1 de ese mercado, posee el 22 por ciento del total de los afiliados en Chile, el 11,7 por ciento en Colombia y el 18,10 por ciento en Uruguay.

fondos de pensiones en América Latina. Los arreglos monopólicos podían provenir de la misma ley que los autorizaba. De esta forma, en Bolivia, el Zurich Financial Services AG y el BBVA administraban de forma exclusiva los fondos de pensiones. Los reguladores provenían del propio sector a ser supervisado o después eran reclutados. En Venezuela, por ejemplo, la Oficina de Estudios Macroeconómicos seleccionaba el talento joven que después era captado con mejores salarios y promesas de crecimiento profesional por el Banco Interamericano, auspiciante y pulmón financiero de la reforma de la seguridad social iniciada en 1997. En Costa Rica, un ex presidente del Banco Central denunció que la superintendencia del sistema privado de pensiones enfilaba los intereses de los bancos privados.

En la medida en que el mercado se concentraba, el Estado perdía el control. En El Salvador, dos administradoras monopolizaban todo el mercado de pensiones; en Argentina, pasaron de 24 a 10 al momento de la reversión de la privatización; en Chile quedaron 5, cuando llegaron a ser 21, con el 48 por ciento de los activos administrados en manos de 3 operadoras; en Hungría de 60 se redujeron a 21 y en Polonia de 21 llegaron a 12 (Ortíz et al., 2019).

En Canadá y Nueva Zelanda los trabajadores tienen un grado de representación en los fondos de pensiones como inversionistas. En los comités neozelandeses se exige cierto grado de pericia en finanzas a nivel de la mesa de inversión, y la rendición de cuentas está normalizada en Canadá, Corea del Sur, Francia, Irlanda, Noruega, Suecia y Nueva Zelanda, lo contrario a lo que ocurre con la administración de los fondos de pensiones en Latinoamérica.

En resumen, la gestión económica pone en jaque a la planificación estatal, y en vez de la demanda se estimula la oferta para frenar la inflación y la recesión. El mercado se desterritorializa y el cielo ahora es el límite, los antiguos frenos ceden, la mercantilización ahoga los códigos de protección y la seguridad social se convierte en objeto de mercado. Los sindicatos y el Estado pierden la interlocución, y la ausencia de gestión pública afecta severamente el diálogo social, en el que el *welfare* será sustituido por el *workfare.*

Los resultados de las reformas estructurales

La formación del capital

En los regímenes de *cotización definida*, donde se establece la tasa de aportación que determinará con su rendimiento la prestación, la mayor longevidad es asumida por el sujeto y no por el sistema. En consecuencia, la edad no es una variable a tomar en cuenta, lo que importa es la inversión, la que es muy sensible al entorno. Como consecuencia de la COVID-19, el valor de los activos administrados se redujo, especialmente los instrumentos de deuda pública (FMI, 2020), afectando las futuras pensiones. En tanto, en los países con regímenes de *beneficio definido,* las tasas de reemplazo son superiores a la mínima de 45 por ciento recomendada por la OIT (BID, 2015).

Los regímenes de cotización definida administrados mediante cuentas de capitalización individual presentan al menos tres debilidades: la primera, es que la brecha de género se agudiza, porque la pensión depende de los aportes (los de las mujeres son menores) y, por su mayor longevidad, el importe es más bajo, así fuere obtenido a la misma edad que la de los hombres. La segunda es que no hay redistribución interna entre los aportantes: la mujer, en su rol de madre y cuidadora, no puede compensar la pérdida de su ingreso, generalmente inferior al del varón. La tercera es que el monto de la pensión es muy reducido: por ejemplo, en Chile equivale al 31 por ciento del ingreso medio; en México, los dos tercios de los afiliados no podrán alcanzar las semanas requeridas y los que cumplan con los requisitos solo recibirán la mínima. Comparando el sistema público previo con el privado en ese país, la tasa de reemplazo disminuirá de 71 a 29 por ciento para los hombres y de 67 por ciento a 30 por ciento para las mujeres y la proporción de hombres que no recibirá una pensión aumentará de 38 por ciento a 59 por ciento y la de las mujeres pasará de 44 a 66 por ciento (Colin, 2019); en El Salvador, el 59 por ciento de los afiliados recibirá solo la devolución del saldo; en Perú, la tasa es

de un 39 por ciento y entre 60 y 65 por ciento no recibirá pensión; en República Dominicana, el índice de sustitución es del 27 por ciento y los tres quintiles de ingreso inferiores no recibirán asignación alguna; en Colombia, la tasa de reemplazo en el sistema público fluctúa entre 65 y 100 por ciento para trabajadores de bajo ingreso y entre 55 y 70 por ciento para trabajadores de alto ingreso, pero solo entre 17 y 28 por ciento de los asegurados en el sistema privado consigue pensionarse versus el 59 por ciento en el público. En 2055, de 14,2 millones de personas en la tercera edad, solo 4,3 millones tendrán derecho a una pensión mínima, lo que es equiparable a uno de cada cuatro pensionados.

Debido al impacto del modelo chileno de pensiones de 1981, se dio inicio a una nueva dinámica de acumulación hasta la reversión parcial de la privatización en 2008, cuando se crea una *pensión básica solidaria* que permite a quienes no tienen derecho a una, acceder a ella siempre que pertenezcan al 60 por ciento más pobre de la población adulta mayor. En adición, se establece un *aporte previsional solidario de vejez* mensual, financiado también por el Estado, el cual incrementa las pensiones percibidas en el sistema contributivo a quienes integren un grupo familiar perteneciente al 60 por ciento más pobre de la población. Desde el año 2022 ambas modalidades fueron sustituidas por una *pensión garantizada universal* que se concede a todas las personas mayores de 65 años que hayan vivido al menos 20 años en Chile, pensionadas o no, integrantes de un grupo familiar que pertenezca al 90 por ciento más vulnerable, hasta un máximo pre-establecido.

Parece quedar claro con la reforma chilena de 2008 que, apartando las diferencias entre los países, nivel de desarrollo, decisión política y valor asignado a las diferentes prestaciones, la solidaridad intergeneracional necesita del Estado para su extensión, recaudación y dirección, y que para darle cuerda a ese mecanismo, la generación de empleo será necesaria.

Por último, al evaluar las reformas de tipo estructural, la mayoría no fueron concertadas, por el contrario; los números sobre sus

costos fiscales fueron encubiertos o fueron reformas sin número. En esas condiciones, se vulneraron principios democráticos, sustituyéndolos por el experimento mercantil. Los procesos de concertación más exitosos se llevaron a cabo en Costa Rica en 1998 y en Chile una década después. En el primer caso, el gobierno presidido por Óscar Arias convocó un Foro Nacional de Concertación que incluía una comisión de pensiones, integrada por 30 miembros que representaban a todos los sectores (Mesa-Lago, 2020). En Chile, la reforma alcanzó en el primer gobierno de Michelle Bachelet el consenso necesario para introducir modificaciones importantes, aunque sin alterar las bases de la industria: fueron mejoradas las reglas de competencia y actuación corporativa, lo que tenía como intención mejorar el rendimiento y eficacia de las operadoras (Díaz, 2020a).[10]

La caída de la afiliación y de los ingresos

El fordismo como proceso de trabajo y como régimen de acumulación le brinda a la seguridad social volumen de afiliados, pero esta masa se pierde cuando el almacenamiento se vuelve flexible y el consumo diferenciado. El salario en el posfordismo se considera como un costo de producción y no como fuente de demanda, tendiendo a la baja y ampliando la brecha salarial de género. Por la contracción de la economía mundial, causada por la pandemia de la COVID-19, la afiliación a la seguridad social en la región se retrotrae a la de 2010 (CEPAL, 2020). Más de la mitad de las personas ocupadas no estaban afiliadas en 2019, un tercio por lo menos es cuentapropista y la proporción de trabajadores con contrato temporal y que perciben salario mínimo o menos no baja del 44 por ciento, aparte de laborar más horas. En las áreas rurales, la afiliación es apenas de un 21,4 por ciento y las mujeres, temporales y domésticos, son perceptores de los peores ingresos.

[10] Un proyecto de constitución, rechazado en las urnas el 4 de septiembre de 2022, preveía en su artículo 45 un sistema público, en el que el Estado definía la política de seguridad social que se financiaba y dirigía de forma tripartita.

En América Latina, el 14,6 por ciento del total de trabajadoras ocupadas son domésticas (OIT, 2019). Este oficio esencialmente femenino ha sufrido cambios muy variados: la edad en el trabajo ha aumentado, las jornadas son menos largas, existen varios empleadores, se han desarrollado algunas especialidades en el cuidado de personas, se recurre con más frecuencia al uso de plataformas digitales y el salario es relativamente mayor (Valenzuela y Velasco, 2019). Pero persiste el bajo nivel de formalización y cobertura de seguridad social.

El nivel de incumplimiento de la obligación de cotizar es muy alto y por lo mismo, no hay derecho a licencias o pensiones. En Argentina y Uruguay se requieren 30 años de aportes para tener derecho a la pensión de vejez, en México 24 en el régimen privado y 25 en el público, en El Salvador 25 años, en Guatemala y Panamá 20 anualidades, en Honduras 15 años y en Venezuela, debido a la falta de actualización actuarial, se exigen aún 14,4 años, lo mismo que en Nicaragua.

Por discapacidad, solo el 0,9 por ciento de la población total en catorce países recibe alguna pensión. Existen algunos programas especiales para los pueblos indígenas en México y Paraguay y son infrecuentes para la población campesina, a excepción de Brasil y Ecuador. Las amas de casa fueron protegidas temporalmente por decreto en Venezuela y las mujeres con un mínimo de siete hijos lo han sido en Argentina (Cerquetti, 2021). Las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), han sido históricamente excluidas o estigmatizadas. El reto es diseñar y ejecutar para estos grupos vulnerables una política coordinada y participativa (Lustig y Tommasi, 2020); ampliar el acceso a los recursos físicos y financieros, mejorar los sistemas de cuidados y fomentar las habilidades (Bronfman, 2021, p. 68), reformando así los sistemas de protección para ofrecer cobertura a lo largo de todo el ciclo de vida (Díaz, 2020b).

El gasto social y la protección social

El estímulo a la demanda agregada del keynesianismo generaliza el consumo de masas y de derechos a un bienestar estándar (Jessop, 1999). Para sostenerla, el Estado incrementa el gasto público con planes especiales, como el *Marshall* para la reconstrucción de Europa, y compensa, de ser necesario, los ciclos bajos de acumulación. Ello cambia drásticamente, entre 2000 y 2014, cuando no menos de 122 países deciden bajar el gasto público social. Desde 2012 existen déficits fiscales que aumentan la dependencia del financiamiento externo, con un crecimiento nulo o exiguo que no permite la autonomía deseada. Las estimaciones sobre el gasto público de la OIT indican que, en todo el mundo, solo se desembolsa el equivalente al 3,6 por ciento del PIB para garantizar la seguridad social de las personas en edad de trabajar (OIT, 2021b). Probablemente se necesitaría entre 5 y 6 por ciento del PIB mundial para extender la seguridad social básica mínima a todas las personas, lo que representa menos de un tercio de los gastos gubernamentales y alrededor de un cuarto de las inversiones mundiales en activos tangibles (Cichon y Hagemejer, 2007).

En la región, en cambio, el gasto social aumentó entre 2000 y 2011 a 9,7 por ciento del PIB, casi 2 puntos, aunque concentrado en las personas mayores.[11] La primera década del siglo XXI da lugar a un importante giro en gran parte de América Latina, principalmente en América del Sur, denominada *pink tide,* posneoliberalismo (Sader, 2008) o ciclo de impugnación al neoliberalismo (Ouviña y Thwaites Rey, 2018). Si bien se trata de un fenómeno heterogéneo, es claro que el cambio de milenio trajo consigo un cuestionamiento del

[11] Para la infancia es la décima parte y esto repercute en la alta tasa de mortalidad infantil de Guatemala, Paraguay, República Dominicana y Venezuela, por encima del promedio regional de 13,7 defunciones por cada 1.000 nacidos vivos (2020-2025). El índice de malnutrición es también revelador: el número de países con menores de 5 años con baja talla y peso se incrementa en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, México, Nicaragua, Paraguay y Uruguay y un tercer indicador, la vacunación contra el sarampión de niños de un año de edad, merma en Ecuador, El Salvador y Honduras, y particularmente en Bolivia y México (CEPAL, 2021).

consenso neoliberal. En términos programáticos, este se basó en los resultados del neoliberalismo en materia de exclusión social. De forma tal que la inclusión se convirtió en la principal bandera. Sus tipos dependen de la naturaleza de los conflictos en cada país y de las organizaciones políticas y sociales que impulsaron estos procesos. En ese sentido, en países como Bolivia o Ecuador, el ciclo tuvo mucho de reivindicaciones étnicas por parte de pueblos originarios, mientras que en Argentina el énfasis estuvo en la inclusión económica.

Ahora bien, la inclusión no es lo mismo que la igualdad (Dvoskin y Bevegni, 2020): la agenda posneoliberal latinoamericana ha renunciado a proclamas por una sociedad homogénea. La política social que se generaliza en este período, y que inspira a otras regiones del mundo, es la de las transferencias no condicionadas de ingresos, que se establecieron prácticamente en todo el continente (Rofman, Apella y Vezza, 2014), con alcances amplios pero limitados a la vez.

En general, salvo excepciones, los regímenes posneoliberales no revirtieron las reformas institucionales del período anterior, sino que implementaron medidas compensatorias. Se expandieron los regímenes de protección no contributiva, pero su inserción en los esquemas contributivos vigentes, la puesta en discusión del sistema en general o el carácter de derechos adquiridos de estas coberturas, tuvieron un carácter heterogéneo y limitado. En general, se mantuvo la lógica contributiva como central y las protecciones no contributivas se establecieron de manera subsidiaria o complementaria.

Las pensiones no contributivas y los criterios para su asignación

Los fundamentos

En la región, los primeros esquemas públicos no contributivos fueron el de Uruguay en 1919, el de Argentina en 1948 y los de Brasil,

Chile, Cuba y Costa Rica en la década de 1970. Estos obedecen a la cultura predominante de cuerpos morales cristianos y benefactores, complementando lo que la seguridad social intentará más tarde en esos países pioneros hasta ocupar un lugar relevante, al punto que no se sabe hasta dónde la sustituye o se acopla a esta.[12]

Las pensiones no contributivas están muy extendidas en la región, con la excepción de en Nicaragua, donde se plantea una desde 2006, y en Honduras, donde existe con asistencia técnica de la OIT una propuesta en 2020. Forman parte de la familia de transferencias monetarias, implementadas en 30 países de la región, protegiendo al 18 por ciento del total de los hogares, al 74 por ciento de la población en situación de pobreza y al 100 por ciento de la población en situación de extrema pobreza.

Las pensiones no contributivas no se insertan en la seguridad social por razones muy variadas: en algunos casos, la urgencia de su activación; en otras ocasiones no se desea modificar los tributos previsionales por lo que se reforma tan solo los contornos de los sistemas y en otras oportunidades, se asume que la responsabilidad es exclusiva del Estado. Muchas veces, los mecanismos de control están ausentes y el empleo de los recursos no es el más eficiente, lo que impide la agregación (CAF, 2020). De hecho, más de la mitad de las medidas acordadas durante la pandemia consistieron en transferencias monetarias.

Respecto a lo demográfico, la población mayor de 60 años crece a un ritmo de 2 millones al año, el doble que en la década de 1990. Y el número de personas en edad activa descenderá cada año durante las próximas décadas. La presión de una sociedad que encanece aceleró la marcha de las pensiones no contributivas desde el año 2010

[12] En *El capital* se transcriben reportes de médicos e inspectores sobre "el mal propio de los tiempos," ese de "vegetar de la caridad pública una parte de la clase obrera que ha perdido su base de vida" (Marx, 2012 [1867], p. 424). La asistencia social a la que se refiere el filósofo alemán se desarrolla gracias a los nuevos vínculos entre las instituciones de cristiandad y la ciudadanía, porque las dádivas ahora se reparten de verdad en el terreno. El auxilio se vuelve una costumbre piadosa que, sin programa político, no puede superar la exclusión (Cuenca, 2012).

(Huenchucan y Guzmán, 2006). Pero muy pocos países cubren montos superiores al nivel de pobreza (Brasil y Uruguay) o confrontan dificultades en términos de insuficiencia de las pensiones (Argentina y Chile). En estos países, incluyendo a Costa Rica, el envejecimiento es alto, pero cuentan con un mercado de trabajo relativamente desarrollado y destinan una proporción mayor al gasto social en contraposición con los demás, que cuentan con indicadores de envejecimiento más favorables, pero con mercados de trabajo precarizados y un gasto social público menor (Uthoff, 2014). En estos casos, la población migrante no puede actuar de sustituta de la que se retira, a menos que sea lo suficientemente representativa, joven e incorporada perentoriamente a la seguridad social, lo que no ocurre en Uruguay: en 2021, el incremento poblacional fue de apenas 0,3 por ciento y dentro de unos veinte años su población dejará de crecer.[13]

Asimismo, la reducción del tamaño medio de los hogares ha debilitado los lazos solidarios de la familia amplia. Como pudo, el Estado vino en su auxilio, con regla y recursos, al menos desde 2002 hasta 2012, mientras mejoraron los términos de intercambio de los productos primarios. Esta necesidad de intervención puede estar basada en actuaciones del Estado como *padre blando*, sustituyendo, llegado el caso, la falta de elección racional del sujeto, sin irrespetar los demás aspectos de la libertad personal.

Los criterios de selección y las medidas adoptadas

Por su cobertura, las pensiones no contributivas pueden ser universales o focalizadas y pueden existir dos o más programas no contributivos en un solo país, con distintos criterios de acceso. En México, desde 2019 se paga una pensión no contributivas universal a partir de los 68 años y a los indígenas desde los 65 años de edad. Bolivia cuenta con un programa no contributivo desde 1997, convertido des-

[13] Para tener una idea de la proporción del factor demográfico, en la década de 1950 existían 8 personas entre 15 y 64 años por cada persona de 65 y más años y hoy solo son 4.

pués en la llamada *renta dignidad*, abarcando casi a la totalidad de la población elegible.

La reforma chilena de 2008 amplió la cobertura y las prestaciones. Al momento de calificar para la *pensión básica solidaria* (hoy *pensión garantizada universal*), no se exigen cotizaciones. Se concede en adición, una bonificación por hijo nacido o adoptado, de 18 cotizaciones mensuales, calculadas al salario mínimo y que mejorarán seguramente la tasa de reemplazo (Navarro, 2016). Además, la prima de invalidez-sobrevivientes es igual para ambos sexos, pero como las mujeres tienen menor incidencia de riesgo que los hombres, el superávit resultante es acreditado en sus cuentas individuales.

En Bolivia, las madres aseguradas con 10 años de cotización pueden reducir un año por cada hijo nacido vivo, con un máximo de tres años, contados para la pensión de la madre. En Argentina, a partir del contexto de la pandemia, se concede temporal y extraordinariamente por 2 años una jubilación anticipada, 5 años antes de la ordinaria, beneficiando a los varones que cumplieron 60 años de edad y a las mujeres de 55 años, con 30 años de aportes ambos y que se encuentren desempleados al día 30 del mes de junio de 2021 (decreto 475 del 17 de julio de 2021).

La administración de seguridad social ha identificado además, alrededor de 310.000 mujeres de entre 60 y 64 años de edad que no cuentan con un beneficio previsional ni tampoco pueden jubilarse por no acumular los suficientes años de aportes, acordándose la posibilidad de acceder a la pensión cuando cumplan al menos 30 años de servicios, pudiendo computarse para el logro de la prestación básica universal, un año de servicio por cada hijo que haya nacido vivo. En caso de adopción de menores de edad, se computará dos años de servicios por cada hijo adoptado y se reconocerá un año de labor adicional por cada hijo con discapacidad que haya nacido con vida o haya sido adoptado.

A modo de balance

La nueva asistencia social, de piadosa a objetivo de política pública, ha desplazado, como se ha dicho antes, a la seguridad social en su versión más pura, la contributiva. La nueva asistencia atenderá en ocasión de generar un derecho subjetivo de carácter permanente.

Las pensiones no contributivas están o deberían estar íntimamente relacionadas con el mercado de trabajo, porque al ser la tasa de desempleo entre jóvenes y mujeres alta, son una alternativa de política social (OCDE, 2017). No hay que olvidar que entre los jóvenes la informalidad es mayor, especialmente entre los que no tienen o no han completado sus estudios, afectando a la larga su historial pensional.

Las pensiones no contributivas no confieren beneficios al ciudadano de manera integral. En realidad, solo otorgan un ingreso básico para el consumo. Los 72 millones de personas que salieron de la pobreza en la región en el último decenio volvieron a ella durante la pandemia (CEPAL, 2021), de manera que los hogares no revertirán su situación de pobreza con esas transferencias, aunque constituyen los principales ingresos de los pobres de 65 años y más. En términos reales, los montos de las pensiones, expresados en dólares ajustados por paridad de poder adquisitivo, aumentaron solo en 4 países. Las remuneraciones son inferiores a US$ 10 al día, contributivas o no (OCDE, 2017), representando menos de un cuarto de las contributivas en Bolivia, un 40 por ciento menos en Chile y Costa Rica, y un 20 por ciento menos del haber mínimo garantizado en Argentina.

Lo que está claro es que los hogares no podrán salir de la pobreza solo por las transferencias (CEPAL, 2020). Sin embargo, hay estudios que señalan su impacto positivo en su reducción para la vejez y la desigualdad en Chile, o en la mejora de la salud mental en México (CEPAL, 2019).

Las pensiones no contributivas forman parte de la concepción general sobre protección social mínima prodigada por líderes e instituciones que quieren evitar un colapso. Se satisfacen necesidades

elementales, comparativamente irritantes y enojosas con respecto a los ingresos más altos y, en rigor, con montos no muy distanciados de las pensiones contributivas mínimas. El compromiso social adquirido de parte del otorgante es también el mínimo, instantáneo, necesario y urgente.

La pensión recibida por la mujer evita que caiga en la pobreza extrema, pero ello no desbarata el común denominador de la relación reproductiva y doméstica. La función de las pensiones no contributivas consiste en mantener un consumo adecuado de calorías, pero no se crean las condiciones para una mayor riqueza personal; se cuantifica, pero no se cualifica, se estira el tejido social, pero no se alimenta el real, dominado por una realidad que lo entorpece y unas decisiones que no lo favorecen.

Sin ir más lejos, las pensiones no contributivas refuerzan la dependencia del mercado. El Estado otorga dinero, pero para convertirlo en bienes o servicios que satisfagan necesidades, hay que pasar por mercados en general concentrados y desiguales (Minoldo y Dvoskin, 2021).

El debate entre la sostenibilidad y la adecuación de las pensiones

La sostenibilidad

La sostenibilidad de un fondo de pensiones está relacionada con el equilibrio presupuestario y financiero entre sus ingresos y gastos. Esta relación debe proyectarse en el largo plazo para absorber el impacto del envejecimiento de la población (Comisión Europea, 2015).

En América Latina, la sostenibilidad ha sido difícil de garantizar por falta de ajustes actuariales y una errática administración; luego, durante las reformas estructurales, los costos de transición fueron elevados. El gobierno tenía que reconocer los derechos adquiridos

(las historias pensionales que generaron un pasivo acumulado por las cotizaciones del régimen que se derogaba); unos quedaban en el anterior, sea por elección o por corte de edad -socavando de paso la solidaridad intergeneracional-, haciéndose el Ejecutivo cargo de esa población en transición y que difícilmente alcanzaría una pensión por capitalización individual al no contar con suficientes recursos en sus cuentas; el resto pasaba al nuevo régimen en plena carrera laboral. En Bolivia, los costos de transición reales de la reforma fueron 2,5 veces superiores a las proyecciones iniciales. En Argentina se estimó que oscilaría entre el 0,2 por ciento del PIB, con un superávit del 0,2 por ciento; sin embargo, después de la privatización, el Banco Mundial apreció que la transición costaría el 3,6 por ciento del producto, 18 veces la estimación original (Mesa-Lago, 2004a).

En Colombia, la necesidad de procurar la sostenibilidad motivó al Ministerio de Hacienda a presentar en 2021 un proyecto de ley de "Solidaridad sostenible" para aumentar las fuentes de recursos con impuestos sobre el patrimonio, los dividendos y sobre los ingresos más altos de trabajadores públicos y pensionados. Parte de la recaudación se utilizaría para atender los programas sociales, previendo eliminar exenciones -aunque aumentando el impuesto al valor agregado (IVA) de algunos productos- y recaudar el equivalente al 2,2 por ciento del PIB, unos 26 billones de pesos, pero como los cambios en la estructura tributaria se enfocaron en el IVA y en los impuestos a las personas naturales, ocurrieron protestas y manifestaciones (Valora Analitik, 2021).

Cuando se aspira a conseguir un contrapeso entre lo recaudado y los beneficios, el alza de las cotizaciones es una alternativa a la que los sindicatos suelen combatir. Prefieren poner el acento en la formalización de 2 mil millones de personas que trabajan en la economía informal, el 61,2 por ciento (3 de cada 5 trabajadores a nivel mundial), en hacerle frente al desempleo juvenil, dado que el 35 por ciento de la población desempleada es joven y el 22 por ciento ni estudia ni trabaja; en el aumento de la tasa de participación de las

mujeres y en facilitar a través de diferentes servicios la conciliación entre la vida laboral y la privada.

Las cotizaciones son elevadas en Argentina, comprenden el 27 por ciento para pensiones (sin incluir riesgos profesionales, la cuota total es de un 36,8 por ciento, correspondiéndole al trabajador el 17 por ciento), después sigue Brasil con el 24 por ciento y Uruguay con el 22,50 por ciento. En Bolivia equivale a 14,7 por ciento, pero la cotización total al sistema es de 32,7 por ciento, pagando el asegurado casi tres veces más que lo aportado por el empleador.

El Salvador elevó la cotización a 15 por ciento e impuso un aporte a los jubilados y pensionados. En Chile, la cotización para pensiones es de 13,8 por ciento, pero la prima para invalidez y sobrevivientes se le transfirió al patrono y deberá pagar por las pensiones de aprobarse una propuesta en trámite en el Congreso. El trabajador chileno paga el 86 por ciento de la contribución total, contraviniendo como Bolivia el Convenio 102 de la OIT que señala que el dependiente no debe pagar más del 50 por ciento de la misma (Chile no lo ha ratificado y Bolivia lo hizo en 1977).

En los países de la OCDE, las pensiones de 1996 ya no eran tan buenas como las pagadas en 1940 y el ahorro personal no es hoy suficiente para compensar la caída de la pensión, salvo en Canadá, EUA y el Reino Unido, en donde se otorgan facilidades crediticias a los solteros, las parejas pobres y los que ya poseen vivienda.[14] La solución a los desequilibrios financieros ha sido generalmente paramétrica, modificando las distintas variables que determinan el beneficio, como la edad, el número de contribuciones y el porcentaje de la tasa de reemplazo. Las condiciones resultan ser más severas, como en el Reino Unido, donde se exigen 5 años más de aportes, de 30 a 35 años o de 37 a 40 años en Grecia (OCDE, 2019). Las medidas paramétricas tratan de frenar los costes que constituyen en la Unión

[14] Son créditos que permiten obtener liquidez a partir del patrimonio personal sin poner en riesgo la propiedad inmobiliaria (hipoteca inversa), pudiendo recibir pequeños pagos semanales extras, aparte de otros beneficios como televisión por cable, lentes de contacto, tratamiento dental y subsidios por calefacción.

Europea el 11,3 por ciento del PIB, aunque con diferencias que van del 6,9 por ciento en los Países Bajos al 16,2 por ciento en Grecia (Comisión Europea, 2015). Para frenar el déficit, en Francia el gobierno de Emmanuel Macron propuso un sistema de puntos acumulativos para obtener la pensión, junto con unos "solidarios", obtenidos aun cuando no se cotice, porque se está en paro, en situación de maternidad, invalidez o cuidando de un enfermo. Aunque se plantea una pensión mínima de 1.000 euros, la renovación de los puntos no estuvo clara en el proyecto, paralizado por las fuertes protestas sindicales y la pandemia.[15]

Los puntos pueden ser modificados, evitando la confrontación directa cuando se intentan aumentar las cotizaciones, pudiendo de paso modificarse el beneficio conforme a los cambios demográficos y del entorno económico. En cambio, en un sistema de reparto puro, la cotización es consecuencia de la tasa de reemplazo y de la relación entre jubilados y activos. En Alemania, el sistema de puntos depende del número de pensionados, y si en el período aumentan por encima del 1 por ciento, el valor del punto disminuye; en Suecia, los puntos han bajado 3 veces (es el temor de los sindicatos franceses); en Rumanía, el valor del punto pensional es calculado por el Instituto Nacional de Estadística, conforme al salario medio nacional y en base al tiempo de contribución de toda la carrera laboral; en Brasil antes de la reforma del 13 de noviembre de 2019, el sistema de puntos se usaba para determinar el valor de la pensión. La misma equivalía al 100 por ciento de la media salarial de la carrera, si lograba el hombre 95 puntos y 35 años de cotización y la mujer 85 puntos y 30 años de cotización. Los puntos irían aumentando cada 2 años y si no se alcanzaban, se aplicaba un *"fator previdenciário",* una ecuación que al combinar la edad, años de contribución y esperanza de vida, resultaba en *"un reductor"* de la jubilación -aplicado a la media salarial

[15] El gobierno trabajó con la hipótesis de que el punto tuviera un valor de 0,55 euros por cada 10 cotizados. Si un asalariado ha cotizado 250.000 euros habrá acumulado 25.000 puntos que multiplicados por 0,55 euros darían como resultado una pensión anual de 13.750 euros netos, es decir, 1.145 euros por mes (RFI, 2020).

de toda la carrera-, de entre el 50 y el 80 por ciento. Después de la reforma, los puntos permanecieron como una de las reglas aplicables en el período de transición y sirven no solo para determinar la renta pensional, sino que constituyen una condición necesaria para acceder a la jubilación; en vez de aumentar cada 2 años, lo harán anualmente. La regla general para los nuevos ingresos al sistema es que los hombres llegarán a la jubilación a los 65 años de edad y 20 años de cotizaciones, y las mujeres a los 62 años de edad y 15 años de aportes.[16]

Como conclusión, la sustentabilidad debería fundarse en criterios sociales políticamente consensuados en las formas de democracia representativa (Pérez, 2019), especialmente en instancias de participación amplia que vayan más allá de meros aspectos formales o simulados. El reconocimiento del abandono de las premisas contributivistas, que ven en la protección no contributiva solo situaciones excepcionales, de emergencia, marginales o complementarias, es un punto de partida necesario, pero aun inconcluso.

El acelerado envejecimiento generará presiones para las finanzas públicas en América Latina, por lo que será necesario tener mucha claridad acerca de los compromisos actuales y futuros sobre el gasto público en pensiones, determinando de antemano las diversas fuentes de financiamiento para asegurar la sostenibilidad de la protección social, siendo fundamental el papel de la política fiscal a este respecto (Arenas de Mesa, 2020). Siguiendo al economista Sergio Cesaratto, quien propone un análisis de los sistemas de seguridad social desde una mirada clásico-sraffiana, las cuentas de la seguridad social son parte de las cuentas del sector público, con lo que mirar la sustentabilidad implica necesariamente abandonar la premisa de un sistema autónomo y preocuparse por las cuentas estatales en general (Cesaratto, 2005).

[16] Aparte de la regla general, la jubilación puede adquirirse bajo otras modalidades que han sido diseñadas para la población en transición (Shuster, Passos & Wirth, 2020).

Existen además limitaciones institucionales que hay que superar para que la gestión del sistema de seguridad social no se convierta en una traba en la extensión de la cobertura en aspectos clave, como la dirección ministerial respectiva, la fiscalización, la administración y la participación de los actores sociales y demás grupos representativos en materia de consulta o dirección.

La adecuación

La adecuación o suficiencia de la pensión se define como un ingreso de existencia. La solidaridad es la que lo sostiene, estableciendo determinadas obligaciones para satisfacer necesidades de viejos, enfermos, desempleados, infantes y mujeres, gracias a los aportes de los más jóvenes y sanos, de ricos o empleados sin carga familiar. Los pertenecientes a los sectores más dinámicos potencian a los más deprimidos y todo ello es capaz de objetivarse en la definición de renta nacional, en la que no caben los impuestos indirectos, los que hacen nula la acción redistributiva (Pastor, 1989).

En la región, la pandemia ha puesto de manifiesto las profundas desigualdades y brechas en la cobertura, la integralidad y la adecuación de la protección social (OIT, 2021c). La CEPAL propuso en el contexto de la pandemia un ingreso básico universal (IBU) y un bono contra el hambre para toda la población en pobreza extrema por un período de 6 meses, equivalente al 70 por ciento de la línea de pobreza extrema regional, unos US$ 47 de 2010 (CEPAL, 2020). Ya antes de la pandemia, el auxilio era insuficiente: solo el 67,6 por ciento de la población de América Latina tenía acceso a una cobertura efectiva de al menos un beneficio derivado de la protección social (OIT 2017a). Antes de su aparición, la mayor parte de los países presentaba una carga tributaria baja, poco superior al 20 por ciento del PIB promedio en América Latina y el Caribe. En este sentido, para posibilitar las reformas de protección social, la Oficina Internacional del Trabajo sugería, entre otras medidas; incrementar el espacio fiscal, reemplazar inversiones con alto costo y bajo impacto y eliminar las ineficiencias en el gasto público (OIT, 2017b). Y aunque existe mar-

gen para incrementar la presión tributaria en muchos países, su factibilidad es poco probable ante la caída de la actividad económica.

Si bien son pocos los casos en que las pensiones se han congelado, como ha ocurrido en Grecia, Italia y Nicaragua (con movilizaciones y protestas), tampoco es que sobren los países en los que la adecuación haya sido progresiva antes de la pandemia. En Nicaragua se han aumentado los topes del salario para cotizar y también la tasa, como en Costa Rica y Francia (FIAP, 2020).

Generalmente, el salario es el que se toma como base para ajustar la pensión, como lo hace el Reino Unido, que parte de un incremento de un 2,5 por ciento anual. Sin embargo, antes se tomaba en cuenta la inflación. En Grecia, la pensión se calculaba con los mejores 5 años de los últimos 10, pero ahora se hace conforme al salario promedio de toda la carrera.

La restauración del equilibrio financiero ha llegado de la mano de cuentas nocionales en Italia y Letonia desde 1996 y en Polonia y Suecia desde 1999, donde las cotizaciones se registran solo a efectos contables en una cuenta individual sobre la que se aplica una revalorización en función de distintas variables, las que pueden ser demográficas y económicas. El valor final de la pensión viene determinado por la cantidad que resulte al aplicar al saldo el método de revalorización correspondiente. En estos sistemas no existen fondos acumulados reales que pertenezcan a los trabajadores, lo que los diferencia de las cuentas de capitalización individual (FIAP, 2021). Los derechos se derivan de recursos públicos a futuro, pero utilizando las cotizaciones actuales para pagar las pensiones del periodo correspondiente. Se diferencian de los sistemas de reparto, porque hacen explícito el rendimiento asociado a las contribuciones a lo largo de la vida laboral, proporcionando en adición una relación más estrecha entre cotizaciones y pensiones.

La tasa de reemplazo global antes de los impuestos en los países de la Unión Europea es de 49 por ciento de los ingresos medios, por encima de la establecida en los convenios OIT 102 y 128 de 40 y 45 por ciento respectivamente, pero las reformas están apuntando a

tasas de sustitución menores (la Recomendación 131 de 1967 la fija en 55 por ciento). En 36 países de la OCDE, el ingreso de los adultos mayores no llega al 50 por ciento del ingreso promedio de un activo que labora a tiempo completo y comienza su carrera laboral a los 22 años. Muchas personas tendrán que trabajar por más tiempo para mantener sus ingresos en niveles aceptables y cercanos a los años 1990 y 2000.

Vincular la edad legal de jubilación con la esperanza de vida es una forma de conciliar la sostenibilidad y la adecuación del sistema de pensiones en el contexto del envejecimiento de la población, pero será necesario apoyar carreras profesionales más largas e ininterrumpidas (formación, nichos de empleos y mejor jubilación). Se necesitará también algún tipo de acreditación por la ausencia involuntaria del empleo para reducir el impacto en los derechos a pensión causados por largos períodos de enfermedad, desempleo, responsabilidades familiares, etc. (Comisión Europea, 2015).

La OCDE propone mecanismos de ajuste automático y que los montos jubilatorios se adecúen a la realidad macroeconómica, tomando en cuenta el crecimiento, los salarios, la inflación y la esperanza de vida (en la mayoría de los países miembros, los beneficios están indexados a los precios, a los salarios o una combinación entre ambas magnitudes). En segundo lugar, la OCDE aconseja una red de protección universal financiada por todos y dependiente de los presupuestos generales, proveyendo una pensión básica por encima del umbral de la pobreza, pudiendo combinarla con una mínima para los que sí puedan contribuir.

Alargar la edad de retiro es una alternativa que no es fácil de digerir políticamente, porque reduce la duración de la prestación y endurece las condiciones de adquisición. Para estabilizar la tasa de dependencia, se necesitaría retrasar la edad en 8,4 años hasta el 2050, con resultados que podrían ser abruptos e insatisfactorios (CSI, 2019). Por eso las nuevas fuentes de financiamiento se abren paso, aunque no sin dificultad; son impuestos al patrimonio, a la renta de capital, a las transacciones financieras o al carbono.

En la mayoría de los países de la Unión Europea se toma en cuenta lo cotizado durante toda la carrera laboral. Y después de obtenida la pensión, se actualiza la misma tomando en cuenta la evolución de los precios y de los salarios. La variación de precios de forma exclusiva como indicador de reajuste resulta una tendencia minoritaria, pero referenciar las pensiones solo por el lado de la evolución de los salarios también lo es (hasta 2000 fue una inclinación muy marcada). En términos económicos, ajustar sobre los precios implica mantener constante el haber previsional real, lo cual implica que los pensionistas no percibirán mejoras en sus ingresos al aumentar la productividad o crecer la economía, pero tampoco serán perjudicados en las recesiones. Y por el contrario, ajustar sobre salarios, hace que participen de los ciclos. Por ejemplo, en Alemania, Italia y Suecia, se han establecido vínculos más estrechos entre el nivel de prestaciones, la edad de jubilación y la esperanza de vida. En Portugal, al modificarse la esperanza de vida, la pensión disminuye. Y existe un factor de balance, pendiente de ejecución, entre ingresos y gastos que las mantendría a raya. Otro ejemplo un poco más extenso es el de España, cuyo gasto en pensiones contributivas supera a los ingresos por cotizaciones, un desequilibrio que se ha hecho crónico. El Pacto de Toledo de 1995 es considerado una guía en la dirección de alcanzar la armonía deseada. Su iniciativa parte del Congreso de los Diputados, con reformas sucesivas en 2003 y 2011, para abordar los problemas estructurales de la seguridad social, con un cuerpo de recomendaciones que en su primera etapa se cristaliza en la ley 24/1997 de Consolidación y racionalización del sistema de seguridad social. Se amplía por medio de este instrumento la base reguladora de la pensión, se acentúa la proporcionalidad de los años de cotización con respecto al beneficio y se establece la revalorización automática de las pensiones, en función de la variación de los precios, mediante una fórmula contenida en el artículo 48 de la ley general de la Seguridad social de 1994, que concreta la revaluación periódica mandatada en el artículo 50 de su Constitución con el índice de precios de consumo previsto. Posteriormente, se producen dos reformas

legales importantes, una en el año 2011, de actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, promulgada después del periodo de crecimiento económico, entre 1998-2007, que persiguió alargar la vida laboral y establecer una nueva base reguladora de 15 a 25 años de contribución; la otra es de 2013, por la que se desliga la pensión de la actualización al IPC, tomando en cuenta la esperanza de vida media de la población, la evolución económica (ingresos y gastos) y el número de cotizantes, adecuando la pensión a periodos recesivos. Se define un factor de sostenibilidad como un instrumento de carácter automático que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas a través de una fórmula matemática, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes (ley 23 de 2013). Estas reformas elevaron progresivamente la edad de jubilación y vinculan la pensión inicial a los desarrollos futuros de la esperanza de vida, junto con un nuevo mecanismo de re-valuación de las pensiones que condiciona su adecuación al equilibrio del sistema. No obstante, al desmoronarse la renta de los pensionistas, se decide posponer la regla hasta 2023. Además, para bajar la presión del sistema, el gobierno asumió el cien por cien del gasto de las prestaciones no contributivas, las que también elevó en un 18 por ciento. Por su parte, el Banco de España (2021) ha planteado que las alternativas deben orientarse a acrecentar los recursos o bajar los beneficios (o una combinación de ambos). Si se trata de ampliar las fuentes de financiamiento, se podría eliminar topes máximos, aumentar las cotizaciones sociales o trasladar impuestos a la seguridad social. Dentro de las reformas para controlar el gasto, existen como posibilidades aplicar la reforma aprobada en 2013, aumentar el número de años de cotización, retrasar la edad, o las cuentas nocionales.

En Latinoamérica, ejemplificamos el tema con los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Panamá, Paraguay, Uruguay y Venezuela. En Argentina, la ley 26.417 de Movilidad de las prestaciones del régimen previsional público de

2008 acordó ajustes semestrales en base a un índice de movilidad que estuvo vigente hasta 2017. Tomaba en cuenta la variación de los recursos tributarios por beneficio y el índice general de salarios. En 2017 se modifica con el propósito de reducir el déficit fiscal, aminorando en un 5 por ciento el valor neto de las prestaciones con una segunda fórmula que resultó regresiva. La movilidad se basaba en un 70 por ciento en las variaciones del índice de precios al consumidor nacional y en un 30 por ciento en el coeficiente resultante de la modificación de la remuneración imponible promedio de los trabajadores formales. El impopular instrumento se reformó luego en 2020, obviando los mecanismos automáticos, hasta la ley 27.609 de 2021, que aplica un índice combinado entre el índice general de sueldos y el establecido para los trabajadores formales. Sin embargo, un poco menos de la mitad de los jubilados siguen percibiendo haberes mínimos, estando un 20 por ciento por debajo de la canasta alimentaria.

En el caso argentino, es la adecuación la que presiona la sostenibilidad fiscal, demostrable por el número de litigios en procura de caudales dejados de pagar: son alrededor de 270.000 juicios hasta octubre de 2021, y van en aumento, consecuencia de los ajustes decretados en los últimos años que han justificado las demandas por estos pleitos, cuyo trámite dura en promedio 5 años. A pesar de ello, la partida de financiamiento para el pago anual de las sentencias en 2022 es más baja que la del ejercicio anterior (Salguero, 2021).

En Chile en 2020 se comenzó a legislar en favor de retirar un porcentaje de los fondos de las cuentas de capitalización individual como alternativa a la crisis económica, lo que afectará la suficiencia de la pensión proveniente del ahorro privado y eventualmente la responsabilidad estatal será mayor a la prevista. El espacio para financiar las pensiones y superar la baja adecuación pasa por fortalecer su pilar contributivo a través de la solidaridad, debido a que las tasas de reemplazo son bajas y no existen contribuciones patronales (Bertranou y Montt, 2022). En Perú, desde antes de la pandemia, los afiliados que tuvieran la edad de jubilación podían disponer de

hasta el 95,5 por ciento de los fondos acumulados en la cuentas de capitalización individual (ley 30.425), con el mismo resultado al final del trance.

En Brasil, la tasa de reemplazo es un 60 por ciento de la media histórica de remuneración para todos los que ingresaron al sistema previsional después del 13 de noviembre de 2019. El porcentaje se incrementa 2 por ciento por cada año de cotización adicional al establecido de 20 años para los hombres con 65 años de edad y de 15 para las mujeres con 62 años. Las pensiones están homologadas al salario mínimo y superan la línea de pobreza (un cuarto del salario mínimo), su monto tope es de un poco más de 5 salarios mínimos y la renta media está próxima a los 2 salarios mínimos.

En Colombia, las pensiones se reajustan anualmente de oficio, el 1 de enero de cada año, según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el ejercicio inmediatamente anterior. Las pensiones cuyo monto mensual sea igual al salario mínimo legal mensual vigente, serán reajustadas de oficio cada vez y con el mismo porcentaje en que se incremente dicho salario por el gobierno (artículo 14 de la ley 100 de 1993). El ingreso base de liquidación es el promedio de los últimos 10 años, actualizados anualmente, tomando en cuenta la variación del IPC, total nacional, según la certificación del DANE o bien toda la vida laboral, ajustada al IPC, si ello resultare superior, pero con al menos 1.250 semanas cotizadas. Cuando no se tiene el capital requerido para completar al menos el 110 por ciento de un salario mínimo para tener derecho a una pensión garantizada, deberá contar el afiliado en el régimen privado con 23 años de aportes más la edad de la pensión (en el caso de las mujeres a los 57 años y de los hombres a los 62 años). En el régimen público, los requisitos exigidos son, para los hombres, haber cumplido 62 años de edad y haber completado 1.300 semanas cotizadas, y para las mujeres, haber cumplido los 57 años de edad y las mismas 1.300 semanas que se exigen a los hombres. De cualquier modo, el monto de la pensión promedio está muy por debajo de la canasta

básica de alimentos para una persona sola. El 4,9 por ciento de los pensionados es pobre y el 0,2 por ciento se halla en pobreza extrema con una cobertura efectiva menor al 50 por ciento (CAF, 2020). Solo el 36 por ciento de los jubilados ha logrado pensionarse (Pensionarse en Colombia..., 2019).

La proporción de asegurados en el sistema público de Colombia era superior a la del privado hasta el año 2003, porque el primero pagaba pensiones mejores y había libertad para cambiarse entre los dos sistemas cada tres años, pero una reforma en 2002 ajustó hacia abajo la fórmula de cálculo de la pensión pública y aumentó a 5 años el período para el cambio. Aun así, el 46 por ciento de los asegurados continuaba en el sistema público en 2007, pero solo 30 por ciento lo hacía en 2019 (Mesa-Lago, 2020).[17]

El punto central de la reforma de la ley de Seguridad social del Ecuador de 2010 fue la forma de cálculo para definir el incremento de las pensiones, con la modificación del artículo 234, acrecentándose anualmente a partir del mes de enero de cada año en base a un coeficiente de crecimiento que iría del 4,31 al 16,16 por ciento, dependiendo del rango del salario básico.A menor salario, mayor coeficiente de crecimiento, pero en 2015, la ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar modifica el artículo para eliminar el coeficiente y dar paso a los aumentos al inicio de cada año en la misma proporción que la inflación promedio anual del año anterior; pero la pensión media está aun ligeramente por debajo del costo de la canasta familiar básica, que incluye bienes y servicios representativos del consumo de los hogares en un mes. Su cómputo se determina con los mejores 5 mejores promedios mensuales de cada año, multiplicado por un coeficiente anual determinado por el número de años de aportes. Según la edad y el número de imposiciones, la pensión será entre el 40 y el 100 por ciento de la base de cálculo.

[17] El Ministerio del Trabajo presentó en marzo de 2023 un proyecto de reforma pensional que establece un régimen multipilar con condiciones especiales para la mujer (reducción de semanas cotizadas). Las administradoras de fondos de pensión recibirán solo las cotizaciones por encima de los tres salarios.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ajusta al inicio de cada ejercicio económico la cuantía mínima, según las disponibilidades del fondo respectivo y hasta un tope (Pensión promedio de los jubilados..., 2021). El problema principal es que siete de cada diez personas mayores de 65 años no cuentan con una **asignación jubilatoria**.

En El Salvador la pensión mínima, que es la que suele ajustarse discrecionalmente, está por debajo de la canasta básica urbana. La tasa de reemplazo es inferior a cualesquiera de las establecidas como estándar por la OIT y apenas el 38 por ciento de los afiliados en edad de pensionarse alcanzan el beneficio, en tanto que el 62 por ciento restante se conforma con la devolución de lo ahorrado (Rivera y Mesa-Lago, 2017).

En Guatemala, la pensión mensual mínima sería insuficiente para adquirir una cesta básica alimentaria de 34 alimentos (Agencia Guatemalteca de Noticias, 2021), pero tampoco la pensión máxima de alrededor de US$ 600 mensuales conseguiría comprar la cesta alimentaria que incluye bienes y servicios (OMS, OPS, CISSCAD, 2020).

En Panamá, según la ley 51 de 2005, las mujeres se retiran al cumplir 57 años, mientras los hombres lo hacen a los 62. El cálculo de la pensión toma en consideración los 10 mejores años y al salario promedio base resultante, se le aplica la tasa de reemplazo de 60 por ciento, a la que se le suma 1,25 por ciento por cada 12 cuotas completas aportadas en exceso antes de la edad de jubilación y un 2 por ciento por cada 12 sobrantes después de la misma. No obstante, al 31 de diciembre de 2020, más del 50 por ciento de los pensionados cobraba entre US$ 200 y US$ 500, cantidades modestas para una persona sola, máxime si debe pagar renta y medicinas y, si se trata de una familia de 4 miembros, el presupuesto no baja de los US$ 1500 mensuales (El 54% de las pensiones en Panamá..., 2021).

En Paraguay, si se toma como referencia el costo de vida para una sola persona (Expatistan, 2021), un pensionado con haber jubilatorio mínimo (Instituto de Previsión Social, 2021), adquiriría el 34 por

ciento de la cesta y si se trata de una familia de 4 personas, apenas compraría el 17 por ciento.

En Uruguay, consecuencia de los acuerdos de la Concertación Nacional Programática (CONAPRO) de 1984, el ingreso base de liquidación mejoró (tomando los últimos 3 años en vez de 6). Los jubilados venían de perder más de 70 por ciento del valor de su pasividad en la dictadura y se les ajustó varios años con variaciones reales anuales positivas tras el restablecimiento de la democracia, pese a un acuerdo con el FMI que planteaba una disminución de las pensiones y una propuesta de reforma substitutiva con la ayuda del Banco Mundial, la que sería rechazada por sindicatos, partidos de izquierda y asociaciones de jubilados. En la reforma constitucional de 1989 se acordó que las jubilaciones y pensiones evolucionarían de acuerdo a la variación del índice medio de salarios cuando se nivelasen los sueldos de los funcionarios, lo que sería aprobado después de la movilización de más de medio millón de votantes jubilados y pensionados en pleno proceso electoral, con amplio respaldo ciudadano y de la mayoría de los candidatos presidenciales de ese entonces (Alegre, 2008). La incidencia de la pobreza entre los adultos mayores de 65 años bajó de 9 por ciento en el año 2000 a 1,8 por ciento en 2019 y la tasa de reemplazo es de 60 por ciento, aunque en las cajas paraestatales los niveles de jubilación son de 2,5 a 4,5 veces más. Los mínimos jubilatorios se incrementaron a partir de 2008 (más del 50 por ciento son mujeres). Estos mínimos son independientes de los aportes realizados y exigen prueba de ingresos. El monto de las jubilaciones percibidas por hogar permitiría superar la línea de pobreza.

En Venezuela, el PIB total anual por habitante a precio constante en dólares es el tercero más bajo de la región. De US$ 4.070 en 2019 descendió a US$ 2.857,20, nada comparable con el de Uruguay de US$ 14.590,30, con el de Chile, de US$ 14.050,20 y con el de Brasil de US$ 10.672$, todos del año 2020 (CEPALSTAT, 2021). El salario mínimo legal vigente (SMLV) es el índice que sirve para revalorizar la pensión, después de protestas y marchas de jubilados y pensionados desde 1992 hasta que una ley lo consagra tres años más tarde y, como

parte de un proceso constituyente, se incorpora como norma pétrea en la Constitución de 1999. Esta establece que por ley especial se ajustaría el salario mínimo, tomando como uno de sus referentes a la cesta básica, lo que no ha ocurrido hasta la fecha. El SMLV es fijado discrecionalmente y la pensión, contributiva o no, es igual a este. Caben excepciones, como la de adultos mayores que son jubilados de la administración pública y que son pensionados a la vez, o los que superan el salario mínimo por algún ligamen corporativo. La inflación se agudiza a partir de 2002, cuando la demanda excede a la capacidad productiva. La caída del PIB se produce ese mismo año y luego de una leve recuperación en 2003, desciende en caída libre desde 2004. La hiperinflación aparece luego y se ha mantenido por espacio de 47 meses, contados hasta noviembre de 2021, sin manera de compensar la pérdida del poder adquisitivo del adulto mayor, salvo por remesas, ahorros u otras rentas (BBC, 2019).

La pensión contributiva, como es igual a la pensiones no contributivas, genera desincentivos. Detentar 750 cotizaciones semanales, las necesarias requeridas, es igual a no tener ninguna, y gozar de 1.500 es igual a poseer las mínimas exigidas. Nadie quiere entonces cotizar, al ver su esfuerzo de ahorro destinado a fondo perdido. Para adecuar las pensiones se necesita atender los ingresos y de forma secundaria, bajar los gastos, algunos podrían evitarse y otros moderarse: por el lado de los ingresos, la tasa de contribución, el tope de los salarios sujetos a la misma, la mejora de la recaudación y la cobranza son dignos de ser revisados, pero será útil diseñar una fuente de financiamiento para que aumente el grueso de estos.

El gasto per cápita (gasto total de la pensión entre el número de pensionados), es de US$ 25,45 anual, lo que equivale a menos de 1 centavo de dólar diario. Por el lado de los gastos, la edad legal de retiro podría ser una opción, si la evaluación demográfica lo sugiere y gradual es su implementación. Una medida que no debe estar aislada de otras es la de recomponer el salario para poder luego ajustar las pensiones. Por último, revisar los requisitos de la pensión por el lado del número de contribuciones que se sugiere aumentar, es otra

alternativa a considerar. En síntesis, para que las pensiones se adecúen al principio de la suficiencia, tendría que frenarse la inflación, generarse empleos y obtener una mayor participación de los salarios en el valor agregado.[18]

Las lecciones que pueden obtenerse sobre la adecuación o suficiencia de las pensiones son las siguientes: tres de cada cuatro personas de 65 años y más tienen acceso a una pensión de vejez, esto es, cerca de 45 millones poseen cobertura, aunque insuficiente. De los países seleccionados, solo Brasil y Uruguay superan la línea de pobreza, quedando claro que el avance de la cobertura en pensiones no significa que su nivel sea el adecuado o que se alcance la cobertura en las demás ramas.

La demanda por pensiones aumentará y los compromisos serán más elevados, aparte de las demás obligaciones previsionales (prestaciones dinerarias y servicios sociales). Para más y mejores pensiones, se requerirá un incremento del gasto público, lo que deberá evaluarse junto con los demás componentes del gasto social (salud y educación). Nuevamente, dotar de legitimidad social y política a la protección social no contributiva se vuelve un punto clave, imprescindible.

Hay que tomar en cuenta que los trabajadores de la economía informal representan el 54 por ciento de los ocupados de la región. Por lo mismo, crear más y mejores empleos será indispensable para fortalecer la protección social y financiar pensiones no contributivas de vejez, invalidez y sobrevivencia por lo menos equivalentes a la línea de pobreza; hay que hacer proyecciones de ingresos y costos, de presiones asociadas a la población informal, atender las reglas de adecuación de las pensiones en el caso de que estén previstas, aumentar el número de cotizantes, bajar la morosidad, mejorar la inspección, realizar posibles ajustes de la tasa y de la edad de jubilación, cerrar regímenes paralelos al general, sellar con pactos el nivel de

[18] Aparte de Venezuela, los demás países que no tienen contemplado un mecanismo de ajuste de la pensión al costo de vida son El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay y Perú (Mesa-Lago, 2020).

compromisos que se requieren de cara a los próximos años, aliviando las presiones financieras de corto y largo plazo, y finalmente, hay que aumentar las reservas y la solidaridad del esquema previsional de modo de ir disminuyendo sus inequidades, a la vez que se van incrementando las pensiones y el número de pensionados, en especial de las mujeres dada su mayor expectativa de vida y participación en el régimen de pensiones no contributivas.

Conclusiones

Durante las últimas décadas, la seguridad social latinoamericana atravesó transformaciones diversas, que se superpusieron entre sí y recorrieron sinuosos caminos. Si desde los años 1980, y sobre todo en la década de 1990, sobrevinieron reformas estructurales de corte neoliberal, tendientes a constituir cuentas de capitalización individuales y a dejar que el mercado se ocupara de resolver los montos de los beneficios a partir de la rentabilidad de las inversiones financieras, esa ola no había llegado a su fin cuando algunos sistemas entraron en crisis y se generalizó la expansión de protecciones no contributivas. Sin embargo, en algunos casos esta se expresa como un cuestionamiento acérrimo al fracasado modelo neoliberal, basado en la relegitimación del rol del Estado, mientras que en otros acompaña desde la política social complementaria los procesos de reforma estructural previos, principalmente a partir de la monetización y mercantilización de la asistencia social. En la mayoría de los casos, de hecho, suceden las dos cosas a la vez: ante la caída en desgracia de la utopía neoliberal en sentido puro, la elevación de las protecciones no contributivas funciona simultáneamente como crítica y como complemento.

Esto es de este modo por muchas razones, entre las que se destacan la persistencia de la hegemonía del mercado en el acceso a bienes, servicios y derechos, las dificultades políticas para avanzar hacia reformas más profundas -sobre todo, la ausencia de algún

actor interesado de peso, como lo fueron los sindicatos en el establecimiento de los regímenes contributivos durante el siglo XX-, el sostenimiento de los criterios legitimantes de la protección contributiva -se sigue hablando de los aportes como la base del derecho a un haber, o en el caso previsional, del "dinero de los jubilados"- y las crisis fiscales, que dificultan a los Estados hacer frente a mayores erogaciones redistributivas en un contexto de creciente desigualdad. Precisamente, la protección no contributiva generalizada -y expandida especialmente durante la pandemia- tiene como punto de partida las políticas asistencialistas promovidas por el Banco Mundial en los años 1990, pero su alcance sobrepasó las limitaciones de estas iniciativas, arribando en algunos casos a fuertes condicionamientos a los esquemas de bienestar vigentes.

En el fondo, operan distintos procesos en simultáneo, que tensionan las posibilidades de una política de seguridad social para garantizar el bienestar de los ciudadanos. En el plano global, la internacionalización de la producción vía cadenas de valor, *offshoring* y *outsourcing*, lleva a que la competencia por bajar costos esté a la orden del día: los salarios directos e indirectos son parte de ellos. De esta manera, se desvirtúa su rol como garante de la demanda efectiva -pues esta vendrá de afuera- y se potencia el de costo, promoviéndose tanto su reducción como la de la protección social que lo asiste. El que América Latina se inserte en esas cadenas en los eslabones de ensamblaje, trabajo intensivo o provisión de materias primas potencia las consecuencias negativas. En el plano demográfico, tienden a empinarse las pirámides y a aumentar los coeficientes de dependencia, necesitándose más trabajadores activos para sostener a una clase pasiva proporcionalmente creciente. En términos productivos, el definitivo abandono del fordismo y su reemplazo por técnicas diferenciales tiene como resultado la reificación de la desigualdad.

Las transformaciones de la economía mundial han convertido a nuestros sistemas de seguridad social en esquemas inoperantes e insuficientes. La apuesta por una actualización en clave de mercado fue un fracaso rotundo, mientras que la opción no contributiva que

emerge, si empieza a dar respuestas, se ve limitada al no poder desafiar las bases de los sistemas y solo presentarse como complemento. En cualquier caso, las prestaciones no contributivas constituirían una estrategia adecuada de política social en la medida en que potencien la capacidad de generar empleos y no sean usadas para el desarrollo de alternativas clientelares.

La expansión de la protección social es frenada por el desempleo estructural, las cortas trayectorias laborales, el envejecimiento poblacional y la reducción de los lazos familiares. Debe confrontar en el plano ideológico con el neoliberalismo y procurar arbitrar soluciones basadas en la concertación, la solidaridad, el desarrollo económico y el empleo. El diseño de un presupuesto fiscal progresivo, apoyo a las cargas de familia y personas solas, junto con la adecuación automática o periódicamente concertada de las pensiones, es una ruta en la que la mujer debería ocupar una posición relevante al revés de la visión patriarcal en la nueva economía digital y de los cuidados. Si bien hay progresos al respecto en contra de la discriminación de la mujer en Argentina, Chile y Uruguay, persisten aún fuertes disparidades y no se avizora en términos generales en la región un incremento de la cobertura y mejora de los salarios.

Existe un consenso general para conceder una protección mínima, la que reemplaza los antiguos referentes de afiliación-contribución. Esa protección mínima se entiende de dos formas: una protección básica a los más pobres y un derecho de ciudadanía, edificando después del nivel básico, unos más elevados de seguridad social a través de las diversas formas nacionales (seguro social o cuentas individuales obligatorias, acuerdos colectivos o decisiones individuales de ahorro voluntario). Las variantes sobre cómo debe hacerse el diseño ponen el acento en la intervención del Estado o en la ciudadanía, un equilibrio que debería procurarse. Pero, al tiempo que la seguridad social se vuelve insuficiente, los incrementos de la productividad y la producción hacen que efectivamente garantizar protecciones mínimas sea barato. La protección social es asequible en la mayoría de los países de bajos ingresos con solo invertir el 0,23 por ciento del

PIB mundial, pudiendo financiar prestaciones universales para niños, mujeres embarazadas, con discapacidad y adultos mayores, con lo que 700 millones de personas podrían cambiar sus vidas -menos del 1,1 por ciento de lo que los países del G-20 gastaron para rescatar el sistema financiero en 2009 (Ortiz, 2017)-, y pese a eso, en muchos países la extrema pobreza es acuciante.

La crisis de la sostenibilidad de los regímenes de pensiones pasa por reformas paramétricas de largo plazo, muchas veces difíciles de asumir por los costos políticos asociados. Estas serán viables dependiendo de quién las soporte y de cómo se reparten las cargas, pero ello requiere de una estrategia política inclusiva y convincente. Se necesita la redistribución de la renta para que el gasto social sea eficiente y equilibrado, un diseño de cotizaciones flexibles para una producción flexible y una gestión política lo suficientemente representativa para impulsarla. Hay algunos avances al respecto: el reconocimiento del trabajo no remunerado, las transferencias monetarias que han erradicado la pobreza extrema y las pensiones universales ciudadanas. Será necesario tener claro los compromisos que genera el envejecimiento para modelar el gasto público en pensiones y estar atento a la cuestión institucional (gobernanza y contraloría) como soporte para la expansión de la seguridad social. Por un lado, habrá que generar más y mejores empleos para otorgar más y mejores pensiones y por el otro, hacer una planificación que eleve recursos, reservas y la solidaridad entre las generaciones como expresión de un nuevo pacto social. Así, la necesidad de avanzar hacia reformas más profundas se vuelve cada vez más acuciante, al tiempo que la creciente desigualdad hace que la batalla política que se precisa sea cada vez más difícil de ganar.

Bibliografía

Agencia Guatemalteca de Noticias [AGN] (7 de mayo de 2021). INE actualiza índice de precios de la canasta básica alimentaria. https://agn.gt/ine-actualiza-indice-de-precios-de-la-canasta-basica-alimentaria/

Alegre, Pablo (2008). Democracia y reformas en el Uruguay: un caso de gradualismo perverso. *Revista Uruguaya de Ciencia Política 17* (1), pp. 137-158.

Alvarez, Ángel. (2021). *Crisis y desencanto con la democracia en América Latina*. Caracas: UCAB.

Arenas de Mesa, Alberto (2020). Los sistemas de pensiones en América Latina. Institucionalidad, gasto público y sostenibilidad financiera en tiempos del COVID-19. *Serie Macroeconomía del Desarrollo CEPAL* (212).

Barba Solano, Carlos (2007). Claroscuros de la reforma social en México y América Latina. *Espiral13* (9), pp. 35-76.

Crisis en Venezuela: 5 claves que explican cómo se ha desarrollado hasta ahora (10 de enero de 2019). BBC. https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-46821723.

Bernardoni, María y Díaz, Luis Eduardo (2007). Seguridad Social y formas atípicas del trabajo. XVI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. *Revista Gaceta Laboral 3* (3), pp. 431-436.

Bertranou, Fabio y Montt, Guillermo (2022). Solidaridad y sistemas mixtos de pensiones: esclareciendo un debate conceptual en Chile.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_833587.pdf

BID (2015). Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS). https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio.

Borzutzky, Silvia (2008). Chile: Social Security, Privatization and Economic Growth. En Medgley, J. y Kwong-Leung, T. (comps.). *Social Security, the Economy and Development* (pp. 110-136). Londres: Palgrave Macmillan.

Bronfman, Javier (2021). Retos a la hora de optimizar los programas de protección social y reducir la vulnerabilidad en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL* (133), pp. 57-75.

Burchardt, Hans.-Jürgen (2017). La crisis actual de América Latina: causas y soluciones. *Nueva Sociedad* (267), pp. 114-128. https://nuso.org/articulo/la-crisis-actual-de-america-latina-causas-y-soluciones/

CAF (2020). *Los sistemas de pensiones y salud en América Latina: los desafíos del envejecimiento, el cambio tecnológico y la informalidad.* Buenos Aires: Corporación Andina de Fomento.

Canales, Alejandro (2021). Demografía de la desigualdad. *Nueva Sociedad* (293), pp. 154-293. https://nuso.org/articulo/demografia-de-la-desigualdad/

CEPAL (2019). *Protección Social Universal en América Latina y el Caribe* (Simone Cecchini, comp.). Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CEPAL (2020). La respuesta a la crisis del COVID-19 requiere de un nuevo pacto social por un régimen de bienestar más inclusivo: Alicia Bárcena. https://www.cepal.org/es/comunicados/la-respuesta-

la-crisis-covid-19-requiere-un-nuevo-pacto-social-un-regimen-bienestar-mas

CEPAL (2021). *Panorama Social de América Latina 2020.* Santiago de Chile.

CEPALSTAT (2021). PIB total anual de varios países a precio constante en dólares. Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas. https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es

Cesaratto, Sergio (2005). *Pension reform and economic theory. A non-orthodox approach*. Londres: Edward Elgar.

Cichon, Michael y Hagemejer, Krzysztof (2007). Cambios en el paradigma de las políticas de desarrollo: inversión en una seguridad social mínima para todos. *Revista Internacional de la Seguridad Social 60* (3), pp. 189-219.

Colin, Francisco (2019). The old-age pension system in Mexico: The promise of poverty in old-age? *International Social Security Review 72* (4), pp. 29-54.

Comisión Europea (2012). *La seguridad social en Portugal.* Bruselas: Unión Europea.

Comisión Europea (2015). *Adecuación y sostenibilidad de las pensiones. Ficha temática del semestre europeo.* Bruselas: Unión Europea.

Comisión Europea (2021a). *Your social security rights in Italy.* Bruselas: Unión Europea.

Comisión Europea (2021b). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4541

Cruz-Martínez, Gibrán (2019). Older-Age Social Pensions and Poverty: Revisiting Assumptions on Targeting and Universalism. *Poverty & Public Policy 11* (1-2), pp. 31-56.

CSI (2019). *La adecuación y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en el contexto del envejecimiento demográfico.* Bruselas: Confederación Internacional Sindical.

Cuenca, Encarnación (2012). El derecho a un mínimo. En Roca, G. E. (Director). *Derechos Sociales y Tutela Antidiscriminatoria*. España: Aranzadi-Thomson Reuters.

Cueto, José (21 de abril de 2020). De la gran depresión al estallido de 2008: cómo se resolvieron 4 grandes crisis económicas del pasado (y que soluciones se podrían aplicar en la del coranavirus). *BBC.* https://www.bbc.com/mundo/noticias-52308022

Damon, Julien (2016). *El impacto socioeconómico de la seguridad social: Panorama General.* Ginebra: AISS.

De la Garza, Enrique (2020). *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico. Fundamentos teóricos y estudios de caso*. México: BIP, Gedisa, Universidad Autónoma Metropolitana.

Decreto 475 de 17 de julio de 2021. Presidencia de la Nación Argentina.

Dehesa, Guillermo (11 de febrero de 2018). El gran negocio del narcotráfico. *El País.*

Di Fillippo, Armando (2007). América Latina: desarrollo, capitalismo y democracia. *Temas y debates* (13), pp. 41–57.

Di Virgilio, María (2021). Desigualdades, hábitat y vivienda en América Latina. *Nueva Sociedad* (293). https://nuso.org/articulo/desigualdades-habitat-y-vivienda-en-america-latina/

Díaz, Luis Eduardo (2014). Democracia y diálogo social. *Revista Gaceta Laboral 20*(2), pp. 105-125.

Díaz, Luis Eduardo (2020a). *Curso de seguridad social. La idea del bienestar: una interpretación nueva y actualizada de la utopía.* Venezuela: Kindle.

Díaz, Luis Eduardo (2020b). La seguridad social del ciclo de vida (una cualidad por reforzar). *e-Revista Internacional de la Protección Social* 5(2), pp. 204-222.

Dvoskin, Nicolás (2022). Heterogeneidad estructural, subdesarrollo y dependencia. Los entramados histórico-teóricos del desarrollismo tardío latinoamericano. *Cuadernos de Economía Crítica 8*(15), pp. 61-84. https://cec.sociedadeconomiacritica.org/index.php/cec/article/view/280

Dvoskin, Nicolás y Bevegni, Mayra (2020). El postpostneoliberalismo sudamericano. Una mirada desde el análisis de las políticas sociales. *Realidad Económica* (335), pp. 73–100. https://ojs.iade.org.ar/index.php/re/article/view/126

El 54% de las pensiones en Panamá oscilan entre $200 a $500 al mes (17 de junio de 2021). *La Estrella de Panamá*. https://www.laestrella.com.pa/nacional/210617/54-pensiones-panama-oscilan-200-500-mes

Expatistan (2021). Costo de Vida en Paraguay. https://www.expatistan.com/es/costo-de-vida/pais/paraguay

Fernández, Anxo (2018). Desembridado y posfordismo. Notas sobre la subjetividad neoliberal. *Astrolabio. Revista Internacional de Filosofía* (22), pp. 36-48.

FIAP (2020). *Reformas paramétricas en los programas de pensiones públicos de reparto 1995-2020*. Santiago: Federación Internacional de Administradoras de Pensiones.

FIAP (2021). Las cuentas nocionales son un sistema de reparto disfrazado. https://www.fiapinternacional.org/declaracion-fiap-las-cuentas-nocionales-son-un-sistema-de-reparto-disfrazado/

Filgueira, Fernando y LoVuolo, Rubén (2021). Oportunidades, espejismos y bloqueos de la Renta Básica Universal. *Nueva Sociedad* (293). https://nuso.org/articulo/oportunidades-espejismos-y-bloqueos-de-la-renta-basica-universal/

Fiscella, Sergio (2005). *Estado, ciudadanía y política social: estudio sobre los sistemas de jubilaciones y pensiones,* Buenos Aires: Espacio Editorial.

FMI (2020). Los planes de pensiones en la crisis de la COVID-19: Impacto y consideraciones en materia de política. Serie especial sobre la COVID-19.

Gusmao, Hugo (2014). Un análisis del diseño institucional y de la evolución del sector público brasiñeño. *ReDCE* (21), pp. 13-43.

Huenchucan, Sandra y Guzmán, José (2006). *Reunión de Expertos sobre población y pobreza en América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL, CELADE-UNFPA.

Instituto de Previsión Social de Paraguay (2021). https://portal.ips.gov.py/sistemas/ipsportal/noticia.php?cod=1295

Jessop, Bob (1999). *Crisis del Estado de Bienestar. Hacia una teoría del Estado y sus consecuencias sociales.* Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Universidad Nacional de Colombia.

Ley 23 de 2013. Reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. 23 de diciembre de 2013. BOE No. 309 de 26/12/2013).

Lustig, Nora y Tommasi, Mariano (2020). El COVID-19 y la protección social de los grupos pobres y vulnerales en América Latina: un marco conceptual. *Revista de la CEPAL* (132), pp. 283-295.

Malloy, James (1979). *The politics of social security in Brazil*, Pittsburgh: University Press.

Marco, Flavia (2016). *La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Serie Asuntos de Género; 139.

Marx, Karl (2012) [1867]. *El capital. Tomo I.* Librodot. http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf.

Mesa-Lago, Carmelo (1985). *El desarrollo de la seguridad social en América latina.* Santiago: Estudios e Informes CEPAL 43.

Mesa-Lago, Carmelo (2001).Structural reform of social security pensions in Latin America. *International Social Security Review* 54 (4), pp. 67-92.

Mesa-Lago, Carmelo (2004a). An appraisal of a quarter-century of structural pension reforms in Latin America. *Revista CEPAL* (84), pp. 57-8.

Mesa-Lago, Carmelo (2004b). *La reforma de pensiones en América Latina. Modelos y características, mitos y desempeños, y lecciones.* Caracas: Nueva Sociedad.

Mesa-Lago, Carmelo (2020). *Evaluación de cuatro décadas de privatización de pensiones en América Latina (1980-2020): Promesas y realidades.* México: Fundación Friedrich Ebert.

Mesa-Lago, Carmelo (2021). La privatización de las pensiones en América latina. *Nueva Sociedad. (*291), pp. 15-27. https://nuso.org/articulo/la-privatizacion-de-las-pensiones-en-america-latina/

Minoldo, Sol y Dvoskin, Nicolás (2021). *Ingreso Ciudadano en debate. ¿Propuesta coyuntural o transformación estructural?* Documento de Trabajo, Serie Economía y Finanzas. Buenos Aíres: Friedrich Ebert, CLACSO y IADE.

Molina Navarrete, Cristóbal (2021). La seguridad social y su dinamismo reformador en perspectiva de género: el derecho a prestaciones correctoras de la inequidad. *Revista de la Facultad de Derecho*(52), pp. 1-27.

OCDE (2017). *Mejorando la inclusión social en América Latina. Desafíos clave y el rol de los sistemas de protección social.* https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/Mejorando-Inclusion-Social-America-Latina.pdf

OCDE (2019). *Pensions at a glance. OECD and G20 indicators.* Paris.

OEA (1961). *Alianza para el Progreso*, Washington D.C.

OIT (13 de diciembre de 2019). El trabajo doméstico remunerado en América Latina: avances y retos para la protección de una ocupación eminentemente femenina. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_732327/lang--es/index.htm

OIT (2017a). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019. La protección social universal para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2017b). *Espacio fiscal para la protección social y los ODS: Alternativas para ampliar la inversión social en 187 países.* Documento de Trabajo No.48. New York: Organización Internacional del Trabajo, ONU-Mujeres.

OIT (2021a). Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo. *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2021b). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2020-2022. Resumen Ejecutivo.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2021c). *Panorama de la protección social en América Latina y el Caribe:Avances y retrocesos ante la pandemia.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.* Conferencia Internacional del Trabajo, nonagésima séptima reunión. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Oliveri, María (2016). Pensiones sociales y pobreza en América Latina. *Apuntes XLIII* (78), pp. 121-157.

OMS, OPS, CISSCAD (2020). *Seguridad Social en Centroamérica y República Dominicana. Situación Actual y Desafíos.* Washington: OPS, CISSCAD.

Ortiz, Isabel (2017). La protección social es asequible, incluso en la mayoría de los países de bajos ingresos. Obtenido de *Pisos de protección social universal. Estimación de costos y asequibilidad en 57 países de bajos ingresos*: OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_613805/lang--es/index.htm

Ortiz, Isabel et al. (2019). *La reversión de la privatización de las pensiones: Reconstruyendo los sistemas públicos de pensiones en los países de Europa Oriental y América latina (2000-2018).* Ginebra: OIT Departamento de Protección Social.

Ouviña, Hernán y Thwaites Rey, Mabel (comps.) (2018). *Estados en disputa. Auge y fractura del ciclo de impugnación al neoliberalismo en América Latina.* Buenos Aires: IEALC, Editorial El Colectivo y CLACSO.

Pastor, José Manuel (1989). *Derecho de la Seguridad Social.* Madrid: Tecnos.

Pautassi, Laura (2005). ¿Bailarinas en la oscuridad? Seguridad social en América Latina. El marco de la equidad de género. [Ponencia]. Trigésima octava reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL.

Pensión promedio de los jubilados de $ 655,20 no cubre ni el costo de la canasta básica familiar en Ecuador (4 de abril de 2021). *El Universo.* https://www.eluniverso.com/noticias/informes/pension-promedio-de-los-jubilados-de-65520-no-cubre-ni-el-costo-de-la-canasta-basica-familiar-en-ecuador-nota/

Pensionarse en Colombia: ¿un sueño realmente imposible? (17 de mayo de 2019). *Portafolio.* https://www.portafolio.co/mis-finanzas/jubilacion/pensionarse-en-colombia-un-sueno-realmente-imposible-528686

Pérez, Isaac (2019). El declive estructural de lo público y la dialéctica desarrollo/subdesarrollo: génesis y manifestación de la crisis de Estado en México. *Espiral XXVI* (74), pp. 87-125.

Piketty, Thomas (2014). *Capital en el siglo XXI*. Cambridge: Harvard College.

Razavi, Shahra y Staab, Silke (2018). Rethinking social policy: a gender perspective from the developing world. En Shaver, Sheila. *Handbook on Gender and Social Policy* (pp. 74-89), New South Wales: Edward Elgar Publishing.

Real Decreto-Ley 20 de 2020, por el que se establece el ingreso mínimo vital. 29 de mayo de 2020. BOE No.154 de 01/06/2020.

RFI (24 de enero de 2020). *Francia: en qué consiste la reforma del sistema de pensiones de Macron.* Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de https://www.rfi.fr/es/francia/20200124-francia-en-que-consiste-la-reforma-del-sistema-de-pensiones-de-macron.

Rial, Juan (1987). Estado y sociedad civil en la formulación de las políticas de ingreso en el Uruguay. *Revista Uruguaya de Ciencia Política* 1, pp. 47-72.

Rivera, María y Mesa-Lago, Carmelo (2017). *Propuestas de re-reforma de pensiones en El Salvador: Evaluación comparativa y recomendaciones.* San Salvador: Fundaungo.

Rofman, Rafael; Apella, Ignacio y Vezza, Evelyn. (2014). *Beyond contributory pensions: Fourteen experiences with coverage expansion in Latin America.* Washington: Banco Mundial.

Sader, Emir (2008). *Refundar el Estado. Posneoliberalismo en América Latina*. Buenos Aires: Ediciones CTA y CLACSO.

Salguero, Carmen (20 de noviembre de 2021). Juicio por reajuste de haberes: guía práctica para una situación compleja. *Lo justo y necesario.* https://lojustoynecesario.com.ar/news/juicio-por-reajuste-de-haberes-guia-practica-para-una-situacion-compleja/

Sátyro, Natália; Del Pino, Eloísa y Midaglia, Carmen (2022). *Latin American Social Policy Developments in the Twenty-First Century*. Londres: Palgrave Macmillan.

Shuster, Diego; Dos Passos, Fabio y Wirth, Maria (2020). *Reforma previdenciária: análise técnica e apolítica.* Curitiba: IBDP.

Sittel, Johanna (2018). Landnahme capitalista, precarización laboral y reversión post neoliberal en Argentina. *Pléyade 18*, pp. 55-93.

Tamez González, Silvia y Moreno Salazar, Pedro (2000). Seguridad Social en América Latina. En De la Garza, Enrique (Coordinador). *Tratado Latinoamericano de Socialogía del Trabajo* (pp. 471-506). México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica.

Tilly, Charles (2000). *La desigualdad persistente.* Buenos Aíres: Manantial.

Torti, Patricio (2021). Sistema Previsional Argentino. En Dos Passos, Fabio y Díaz, Luis Eduardo (coords). *La previsión social y las personas*, Curitiba: IBDD.

Uthoff, András (2014). Alternativas para abordar los desafíos de la protección social en salud y pensiones en América Latina. CIEPLAN. https://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/05/Alternativas_para_abordar_los_desafios_de_la_proteccion_social_en_salud_y_pensiones_en_America_Latina.pdf

Valenzuela, María E. y Velasco Juan J. (2019). El trabajo doméstico remunerado en América Latina: avances y retos para la protección de una ocupación eminentemente femenina. En Bertranou, F. y Marinakis, A. (eds.). *Reflexiones sobre el trabajo: visiones desde el Cono Sur*

de América Latina en el Centenario de la OIT. Santiago, Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Valora Analitik (23 de marzo de 2021). *Reforma tributaria en Colombia: Elevaría impuesto al patrimonio.* https://www.valoraanalitik.com/

Yeates, Nicola y Holden, Chris (2022). *Understanding Global Social Policy*, Bristol: Policy Press.

Zheng, Gongcheng y Scholz, Wolfgang (2019). *Global social security and economic development: Retrospect and prospect*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

El trabajo asalariado agrícola y sus transformaciones en contextos de globalización de América Latina

Guillermo Neiman, Pamela Caro M. y Celso Ortiz Marín

Introducción

Las primeras décadas del siglo XXI constituyen un período de marcado crecimiento de la agricultura en América Latina: precios históricamente altos, aumento de las exportaciones y cambios productivos y tecnológicos sostienen esa tendencia.

En principio, en el marco de las desregulaciones nacionales y de crecientes movimientos de capital internacional, propios del período neoliberal en la región, se despliega el llamado super ciclo de las *commodities* (principalmente oleaginosas y, dentro de ellas, la producción en industrialización de soja) alentado por la demanda extra regional proveniente especialmente de China y por la implementación de una nueva generación de innovaciones tecnológicas (biotecnología y agricultura de precisión entre las más relevantes). Brasil y

Argentina, junto con Paraguay, Bolivia y Uruguay son los países que lideran la dinámica de este subsector.

Además, con la expansión del consumo de *productos frescos* con muy bajo o casi nulo procesamiento (una variedad de frutas y hortalizas y además la floricultura) y la creciente participación de subproductos industrializados (tales como vinos, aceites y jugos concentrados) se agregan otros países como Chile, Colombia, Ecuador, Perú y México al comportamiento exportador regional, dirigido mayoritariamente a mercados diferenciados de países europeos y Estados Unidos de Norteamérica.

En este contexto, la persistencia de la agricultura campesina y familiar –aunque declinante en número y en términos de su participación económica global– para el abastecimiento interno y a veces integrada a complejos agroindustriales, completa un escenario de creciente heterogeneidad y fragmentación productiva.

Así, se conforman verdaderos territorios globales con otros estructurados con base en demandas nacionales o regionales, en los que la trama de actores y de relaciones sociales se reorganiza a partir de esos procesos, afectando la estructura agraria, el empleo y las condiciones sociales y de vida de la población rural.

Específicamente, el trabajo agrario es ampliamente transformado, impactando sobre los volúmenes de fuerza de trabajo, los tipos de trabajadores/as, las modalidades de organización laboral y las condiciones de trabajo propiamente dichas, aunque insertos en una matriz histórica que es característica de la ocupación en el sector.

Este capítulo se focaliza en la dinámica del empleo asalariado en la presente etapa del desarrollo agrario en América Latina. Junto con la necesidad de visibilizar su relevancia en las actuales circunstancias de la producción agroalimentaria regional,[1] el propósito

[1] Para las últimas décadas, entre las diferentes actividades que tomaron como referencia la problemática del empleo asalariado en América Latina y el Caribe merecen destacarse los estudios de Soto Barquero y Kein (2012) para 12 países de la región sobre las relaciones entre mercados de trabajo y pobreza rural; el informe de OIT (2015) sobre las tendencias en el empleo rural y las brechas con los ocupados no agrícolas y entre la población rural y urbana; el Grupo de Trabajo sobre asalariados

principal que organiza el texto es develar las transformaciones que viene atravesando durante las últimas décadas, considerando los comportamientos de la demanda y de la oferta de trabajadores/as y la incidencia de procesos de carácter económico, social y político. Se abordan los cambios en el trabajo y también en las perspectivas para dar cuenta de los mismos y su interpretación.

Entre los temas y problemáticas que se examinan están la intensificación del uso de empleo temporario como resultado de las dinámicas productivas y tecnológicas, y también de las estrategias empresarias; la expansión de la intermediación y tercerización laboral, un fenómeno de larga trayectoria en el agro pero reconvertido hacia nuevas modalidades y agentes; la movilización de trabajadores/as incluyendo su vinculación a redes globales de producción agroalimentaria; la segmentación del empleo a partir de los procesos de feminización y etnización; la vulnerabilidad asociada a la persistente precarización laboral que a su vez se vincula con la pobreza y con las deficiencias en la salud y en las condiciones de trabajo.

Primero se revisan las principales líneas conceptuales sobre las que se sostienen las interpretaciones sobre las causas y condicionamientos de la evolución reciente del trabajo agrícola y del empleo asalariado en particular. Luego, se realiza un balance cuantitativo a nivel de los países sobre los volúmenes y composición del empleo asalariado en América Latina para las últimas décadas. Por último, se presenta la trama de situaciones, de sujetos y de condiciones laborales propias de la agricultura capitalista de la región en la actualidad según actividades productivas, territorios y fenómenos específicos.

rurales apoyado desde 2013 por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) con más de 20 integrantes provenientes de distintos países; la presencia continua en mesas temáticas de los congresos de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural (ALASRU), la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST) y la Latin American Studies Association (LASA).

Visibilizando el empleo asalariado agrícola: perspectivas y debates sobre su evolución reciente y condiciones actuales

La relativamente escasa atención prestada al empleo asalariado agrícola ha sido ampliamente reconocida para diferentes circunstancias históricas y perspectivas académicas. Por ejemplo, en el texto clásico *La cuestión agraria* (1974), Karl Kautsky señala que el capitalismo no sólo crea una demanda de trabajo asalariado, sino a los trabajadores asalariados propiamente dichos a partir de la expulsión de campesinos, aunque termina centrando su análisis en la evolución económica y política de estos últimos. En *The deferential worker* (1979), si bien el propósito de Newby no es analizar el mercado de trabajo agrícola en Inglaterra, se remarca "la ausencia de estudios sociológicos sobre los trabajadores asalariados agrícolas" (p. 87) concluyendo que este sector ha sido reducido muchas veces a un actor "oculto a la historia" (p. 92). Ellen Meiksins Wood sostiene en El *origen del capitalismo. Una mirada de largo plazo* (2021) que "el término 'capitalismo agrario' no lleva implícito en su núcleo el trabajo asalariado, a pesar de que el trabajo asalariado es un elemento central en cualquier definición del capitalismo" (p. 179).

Otras circunstancias que hacen a la condición misma del trabajo agrícola y a las dificultades para analizarlo contribuyen a su invisibilización: las situaciones de empleo ambiguas que suelen caracterizarlo (por ejemplo, la combinación de venta de fuerza de trabajo y acceso a la tierra para algunos grupos de trabajadores/as),[2] las formas "ocultas" de asalarización, los bajos niveles de organización gremial y de conflictividad laboral e, incluso, la limitada disponibilidad de información para su estudio (en cantidad y calidad).

[2] Específicamente, las mujeres presentan una alta desventaja en este último punto, resultando en una brecha por sexo negativa que ha sido documentada en Deere y León (2000, 2005) para América Latina. Dicha desigualdad se relaciona con aspectos sociojurídicos (preferencia masculina en la herencia y privilegios de algunos regímenes matrimoniales), sesgos en los programas estatales de distribución de tierras y menores probabilidades de ser compradoras en el mercado de tierras.

Las últimas décadas, sin embargo, constituyen un punto de inflexión en ese escenario dominado por una situación hasta cierto punto paradojal, dado el lugar secundario que ocupa el empleo asalariado en el marco de las evidencias sobre la profundización del desarrollo del capitalismo agrario. La *cuestión del trabajo (asalariado) agrícola* se vuelve central para distintas geografías y actividades productivas; su complejidad no es vista como una condición de excepción sino constitutiva de los mercados de trabajo agrario que también pueden encontrarse en contextos no agrarios, especialmente en aquellos en los que la informalidad, inestabilidad y vulnerabilidad son predominantes. Incluso, las transiciones contemporáneas al empleo asalariado y su dinámica pueden adquirir características distintivas y propias del estado actual del desarrollo de las agriculturas a escala mundial y no necesariamente seguir los senderos previstos en los enfoques clásicos.

En sentido amplio, es posible acordar que los estudios sobre el empleo asalariado en la agricultura en la actualidad hacen referencia a dos asuntos principales. Por un lado, a los cambios productivos, tecnológicos y de organización que dinamizan al sector, junto con las estrategias laborales desplegadas por las propias empresas para maximizar el aprovechamiento de esas transformaciones. Por otro, a las condiciones concretas de la inserción laboral y a las prácticas propiamente dichas de los trabajadores y las trabajadoras para garantizar su reproducción social y económica, que pueden incluso trascender el medio agrario o rural, aunque manteniendo su dependencia de la actividad (por ejemplo, principalmente entre los trabajadores/as temporarios, a través de la combinación con ocupaciones no agrarias, la residencia urbana y la precepción de ingresos no laborales).

La agenda actual sobre el trabajo asalariado agrícola se completa con la consideración de las circunstancias de orden político, cultural, económico y poblacional que operan a nivel global o local (ya sea en la escala de un país o una región), enriqueciendo a su vez la com-

prensión del capitalismo agrario contemporáneo y de las relaciones de trabajo imperantes.

Así, los patrones de asalarización, las biografías laborales y los perfiles de los asalariados y asalariadas de la agricultura contemporánea se modificarán, si bien ello no necesariamente significa el desplazamiento y desaparición de las formas históricas del trabajo agrario.

El resultado es un conjunto de nuevos interrogantes, aportes conceptuales y evidencias empíricas relativas a la formación, estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo agrícola y a las condiciones laborales y de vida de sus trabajadores y trabajadoras. Colocar la cuestión del trabajo agrícola en el marco de procesos de cambios económicos, sociales y políticos más amplios, de las estrategias laborales de las empresas y de una conformación diversa de inserciones laborales y de trabajadores y trabajadoras, se convierte también en preocupación central de la renovación del enfoque.

La reestructuración de la agricultura y el empleo asalariado

Con las transformaciones que se intensifican hacia finales del siglo pasado -pero cuyos orígenes se pueden rastrear desde los años 1960-[3] se reestructura la producción agrícola tal como se había consolidado durante la segunda posguerra, incluyendo sus parámetros tecnológicos y el acceso a los recursos naturales y los mercados.

Mientras que desde finales del siglo XIX el sistema colonial, caracterizado por el abastecimiento de alimentos baratos provenientes de las colonias facilitó la industrialización de Europa, tras la segunda guerra mundial la *revolución verde* habilitó la expansión de la agricultura industrial. La producción masiva de cereales básicos

[3] Para América Latina, las primeras experiencias de restructuración productiva dirigidas a conformar una nueva agricultura con exportaciones no tradicionales se remontan a los años 1960 en México (tomate, fresa y brócoli, entre los más importantes, en la región fronteriza con los Estados Unidos de Norteamérica) y los años 1980 en Chile (uva de mesa y otros frutales cultivados en el valle central), derivadas del influjo de las políticas neoliberales desplegadas por la dictadura imperante en esos años.

en los países del hemisferio norte genera excedentes que se dirigen hacia los países del sur, ocasionando la marginación progresiva de la agricultura campesina y el despoblamiento rural por concentración y caída de la ocupación. La producción agrícola se intensifica, especializa y tecnifica, mientras que el procesamiento, transporte, empaque y almacenamiento de alimentos se modernizan y el abastecimiento masivo de alimentos se centraliza (McMichael, 2005; Holt-Gimenez y Schattuck, 2011; de la Vega-Leiner, 2019).

La etapa de restructuración de la producción agrícola, que emerge como parte de una tendencia de más largo plazo, va a funcionar promoviendo cambios en el trabajo –incluyendo la adecuación de formas tradicionales– y al mismo tiempo generando las condiciones para que se concreten según las necesidades del capital. Si bien no se comporta de manera homogénea y geográficamente generalizada, comienza una nueva dinámica de crecimiento en el sector y de modificación de las relaciones sociales, entre las cuales la relación salarial y las condiciones sobre las que se construye adquieren un carácter estratégico.

La construcción de una *nueva agricultura* o *nuevo régimen agroalimentario,* que se estructura a escala global, busca trascender los modelos productivistas sobre la base de modelos más flexibles de producción y de transformación industrial para el abastecimiento de consumos diferenciados (Goodman y Watts, 1994; Friedmann, 1993; McMichael, 1994; Etxezarreta, 2006). La hegemonía corporativa en la agricultura, ejercida a escala global por un conjunto de empresas multinacionales de diferentes subsectores de la actividad, lleva a la definición de una nueva división internacional del trabajo agrícola, planteando también la necesidad de una *nueva cuestión agraria* en gran medida asociada a las "externalidades" –principalmente ambientales y de la salud- del modelo productivo dominante (McMichael, 2014).

El núcleo de esta recomposición de la agricultura se concreta a través de capitales globales con elevada movilidad, creciente concen-

tración empresarial e integración entre las distintas etapas, aunque en mercados con alta incertidumbre económica y crisis recurrentes.

La globalización implica la pérdida de soberanía de los estados-nación y el surgimiento de esta nueva división del trabajo, donde se distinguen dos formas principales de dominio, que establecen las grandes agroindustrias transnacionales sobre la producción agrícola: 1) el mecanismo de los precios, y 2) el control de los flujos comerciales y la distribución mundial de los productos más dinámicos (Rubio, 2004).

La interacción entre la búsqueda de nuevos productos y su demanda en los mercados mundiales, intensificada por el dominio del capital transnacional y una integración agroindustrial flexible, se expresa en alianzas empresariales, incremento de la producción a escala, así como en la generación y aplicación de tecnologías de avanzada (Bendini, Cavalcanti y Lara, 2006).

Además, el papel cada vez más activo que sectores tan diversos como los fondos de pensiones, las empresas de logística, los supermercados, los/as consumidores/as y la investigación científica van a ocupar en la organización de los sistemas agroalimentarios, puede considerarse un punto de inflexión en la evolución histórica del cambio agrario mundial (Arboleda, 2019). El lugar crítico que las infraestructuras de circulación y conectividad -logísticas, financieras y digitales- han pasado a desempeñar en la reproducción de los sistemas agroalimentarios remite también a una concepción ampliada de la agricultura.

El nuevo orden agroalimentario mundial orientado a los requerimientos de los mercados debilita los sistemas tradicionales arraigados a lo local, de consumo doméstico y alta integración entre cultura, naturaleza y sociedad (Delgado y Gavira, 2006), promoviendo la hegemonía de empresas modernas de capitales nacionales y trasnacionales que pueden deslocalizar y relocalizar inversiones con el propósito principal de fortalecer los flujos comerciales de escala global (Valdés, 2015).

Como consecuencia de lo descrito, surge la necesidad de reconsiderar el empleo asalariado agrícola, incluyendo el funcionamiento de los mercados de trabajo, las estrategias laborales de las empresas, los tipos de trabajadores/as involucrados propiamente dichos y sus condiciones de reproducción. Las inserciones laborales para una mayoría conservarán ciertas condiciones históricas –precariedad, bajos salarios e inestabilidad- pero cuya sola consideración resulta insuficiente para comprender los actuales *modos de trabajar y de vivir* de las asalariadas y los asalariados del campo.

Cambios y persistencias en los mercados de trabajo agrícola

En este marco de reconfiguración del trabajo asalariado en la agricultura, desde la investigación se plantearán nuevos enfoques, y se renovarán otros para comprender las especificidades del mercado de trabajo y de la inserción laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

Aun cuando las prácticas desreglamentadas son parte de la tradición histórica del trabajo en el campo, los procesos de restructuración y globalización llevan a la profundización y/o actualización de algunas, pero también a la emergencia de nuevas situaciones laborales y manifestaciones de la relación capital-trabajo.

Las estrategias de las cadenas productivas globales destinadas a la reducción de los costos laborales incluyen la movilización de fuerza de trabajo temporal, de segmentos específicos de población activa como mujeres, adolescentes y niños/as y población indígena (Cavalcanti, 2015; Avallone y Ramírez Melgarejo, 2017; Valdés, 2015). A partir de la consolidación de un débil vínculo entre trabajo y ciudadanía, y las restricciones para el acceso a derechos derivadas de la reducida capacidad de negociación colectiva de los/as trabajadores/as (De Castro, 2014), se plantea la necesidad de atender el marco social, político y legal como condicionante del desarrollo agrario local y, fundamentalmente, del trabajo.

La interacción entre proceso y mercado de trabajo e instituciones sociales y políticas va a dar cuenta de las características propias de

la organización social del trabajo, incluso para diferentes producciones que comparten un mismo territorio.

Así, una *sociología del trabajo agrícola* o *de los mercados laborales agrícolas* comienza a imponerse ante las limitaciones de los enfoques de corte más económico, pero también como reconocimiento del carácter multidimensional que requiere su tratamiento.

En principio, dentro del conjunto de evidencias que van mostrando los análisis de la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo agrícola, sobresale la creciente participación de trabajadores temporarios, zafrales o eventuales (Piñeiro, 1999; Tubío, 2001), la difusión de la subcontratación o tercerización de trabajadores (Lara y Sánchez, 2017; Sánchez, 2019; Quaranta y Fabio, 2011), la movilización de segmentos específicos de trabajadores a partir de su valoración particular para el desarrollo de determinadas tareas (Lara, 1998) y la combinación de flexibilidades empresariales direccionadas a incidir sobre distintas dimensiones tanto en el mercado como en el proceso de trabajo agrícola (Neiman y Quaranta, 2000).

Las formas de contratación, los niveles y sistemas de remuneración y el alcance y cumplimiento de la legislación no sólo terminan dando forma a este colectivo de trabajadores y trabajadoras asalariadas –aun considerando posibles situaciones de heterogeneidad interna-, sino que también condicionan las relaciones entre dinámica económica, desarrollo agrario y pobreza rural, tanto en los casos de semiproletarización por parte de sectores campesinos multiocupados como también en los casos de mercados laborales consolidados. La pobreza rural asociada a condicionantes laborales se mantiene aún en el marco de procesos de expansión e incremento de la productividad agrícola, como ha ocurrido en América Latina en las últimas décadas dados los bajos ingresos, la inestabilidad laboral y el reducido o nulo cumplimiento de las regulaciones legales del trabajo (Klein, 2010).

La etapa de transición hacia la asalarización puede adoptar distintas combinaciones e intensidad, siendo el núcleo familiar o del hogar el que procesa estos comportamientos. Para el caso de China,

por ejemplo, se identifica a la industrialización rural y la migración temporaria rural-urbana como causantes de la aparición del empleo asalariado en tanto componente central de la reproducción social para una porción mayoritaria y creciente de su población rural (Zhang, 2015). Prevalece el empleo estacional migratorio debido a la especialización productiva de las regiones (y a la mayor disponibilidad de medios de transporte), alentando de esta manera la incorporación de distintos integrantes de los hogares campesinos, algunos de los cuales pueden involucrarse en desplazamientos rural-urbanos por períodos de tiempo más largos. Sin embargo, este proceso puede llevar a la reincorporación de integrantes retirados de la familia a los efectos de mantener la producción y de esta manera aportar a la reproducción económica del hogar, conformando un proceso particular de descampesinización y recampesinización.

Para el caso de la India, los asalariados rurales -que se estima constituyen entre un tercio y la mitad de la ocupación en el campodependen de una diversidad de inserciones laborales rurales y urbanas, por lo que la posibilidad de distinguir una categoría específica de asalariado agrícola se torna bastante improbable (Jha, 2015). De hecho, un aumento en la variedad de los medios de supervivencia asociada a la multiplicidad de ocupaciones se verifica en las últimas décadas, en paralelo a la profundización de las relaciones de producción capitalista en la agricultura de ese país.

Por lo tanto, el pasaje de un empleo exclusivamente agrícola a otro que combina inserciones laborales en los sectores secundario y terciario, aún con permanencia de la residencia rural, refleja el abandono de la agricultura entre los productores y entre los/as asalariados/as, expresando un doble proceso de descampesinización y desagrarización. En este contexto, el empleo y los ingresos de origen agrícola aceleran su disminución entre la población rural (Carton de Grammont, 2016).

Migrantes y mujeres en la estructuración del trabajo agrícola y su reproducción

La cuestión migratoria de carácter definitivo o temporario, individual o familiar y nacional e internacional pasó a ocupar un lugar central en la discusión acerca de la reproducción de la fuerza de trabajo agrícola asalariada, pero también de las estrategias de reclutamiento y contratación por parte de las empresas y/o intermediarios laborales.

Una nueva mirada a la problemática migratoria incorpora conceptos tales como archipiélago (Quesnel, 2010), territorio migratorio (Tarrius, 2007), cadenas migratorias (Lara, 2010; 2011), circularidad y nomadismo asalariado (Valdés, 2020), que adquieren centralidad en los estudios del trabajo agrario tanto en Latinoamérica como en Europa. La condición migrante ha sido útil para expresar la desposesión según la cual no es el/la trabajador/a el que elige el trabajo, sino el trabajo al trabajador/a (Pedreño, 2011), y las condiciones extremas de explotación a las que son expuestos/as hace que la precariedad laboral sea incorporada como parte de sus vidas.

El nexo entre migración y desarrollo fue asociado a las tendencias hacia la formación de un mercado de trabajo global. Esta interpretación fue considerada a partir de dos procesos de alguna manera complementarios: por un lado, la expansión del capital a las agriculturas en desarrollo, estimulada por una creciente disponibilidad de trabajadores/as dispuestos a ocuparse con bajos salarios; por otro, el incremento de la inmigración a los países desarrollados por parte de una masa de trabajadores/as desocupados/as y/o con bajos ingresos en sus países de origen, dispuestos a ocuparse bajo condiciones de vida y de trabajo precarias (Delgado Wise y Veltmeyer, 2016).

Visto desde la demanda de trabajo, la organización en cadenas y redes globales de producción agroalimentaria y los procesos asociados de desterritorialización llevan a importantes movimientos migratorios y de movilidad de trabajadores y trabajadoras –entre

países y continentes– y a la conformación de una "fuerza de trabajo agrícola global".

Así, las migraciones de trabajo son *hechos de movilidad* múltiples y sucesivos, construidos sobre la base de un régimen de disponibilidad, vulnerabilidad y explotación, amplificados por enclaves especializados que generan encadenamientos de migraciones locales, regionales, nacionales e internacionales (Tarrius, 2000). Estos encadenamientos incorporan dimensiones económicas, sociales, culturales y políticas, movilizando nuevas formas de sociabilidad y redes, intercambios y negociaciones, solidaridades étnicas, recursos simbólicos y capacidades lingüísticas (Lara, 2010).

Se trata de expresiones de un capitalismo nómada y de mundialización por abajo (Tarrius, 2007), movilidad que remite a jerarquías espaciales y temporales, donde colectivos no sólo se trasladan (origen-destino) sino que circulan, recorren espacios, producen territorios y crean nuevas identidades locales, movidos por condiciones reales y de un imaginario construido (Faret, 2003).

Las políticas de regulación de las migraciones "ilegales", incluyendo el control de las fronteras, confrontan con los intereses de las empresas por garantizarse mano de obra para las tareas agrícolas, principalmente las cosechas, dando por resultado situaciones ambiguas cuanto menos con referencia a su efectividad. En este sentido, la actitud de los gobiernos de desarrollar políticas de integración social y de formalización laboral de la población migrante se concreta en un contexto de fuerte explotación de esos/as trabajadores/as agrícolas y de aprovechamiento de sus condiciones de clandestinidad, como es el caso de las agriculturas europeas del mediterráneo y también en países del continente americano como Canadá (Checa, Corrado y Caruso, 2018; Reigada, 2013).

Por último, los fenómenos de feminización y etnización, aunque no necesariamente expresadas exclusivamente con relación a las dinámicas migratorias, se constituyen en otras vertientes conceptuales y empíricas para el análisis de las transformaciones recientes del trabajo asalariado agrícola.

Por su parte, la diferenciación etnonacional de trabajadores/as como modo de segmentación respondería a lógicas de una estructura étnicamente jerarquizada del trabajo (Pedreño, Gadea y García, 2013; Reigada, 2013; Valdés, 2015).

La crisis campesina por un lado, y la demanda laboral segmentada por otro, determinan un proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo estructurado, con base en un patrón de género tradicional y en mecanismos de dominación masculina al servicio de los objetivos de productividad empresarial. En un contexto de representaciones sociales diferenciadas por sexo y un patrón familiar cultural de división de roles, que además asocia el salario de las mujeres como complementario, invisibilizando el crecimiento de la condición de jefatura de hogar femenina y de ingreso principal o único para esos hogares, es generalizada la baja jerarquía que poseen en el mercado laboral (Contreras, 2020; Lara, 2010; Mingo, 2016; Caro, 2012).

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo, si bien conlleva precariedad y subalternidad, supone al mismo tiempo una transgresión histórica de los modelos de género más tradicionales, y desde la perspectiva de agencia implica procesos de empoderamiento, fuentes de transformación y emancipación "precaria" (Valdés, 2020). En este sentido, la agricultura ha funcionado como puerta de entrada al trabajo productivo para mujeres migrantes, al tratarse de un empleo disponible –"simple" y eventual, de relevo y sustituible sexualmente, manipulable para la sobreexplotación del trabajo- cuando no se tiene permiso de trabajo y residencia, generándose una segmentación también jurídica (Pedreño, Gadea y García, 2013; Reigada, 2013).

La inserción de las mujeres en modelos extremadamente flexibles de organización de la producción y de construcción de la relación laboral se refleja en tres lógicas organizativas: 1) organigrama jerárquico empresarial que delimita funciones masculinizadas y feminizadas; 2) dimensión simbólica y material del trabajo segmentado por sexo, imbuido por un desequilibrio de poder de género, y

3) movilización de mano de obra femenina dedicada, estable y más fidelizada. En el marco de los procesos migratorios internacionales, el resultado es la generación de "familias transnacionales" dentro de una estrategia de división territorial y sexual de reproducción social, afectando también el surgimiento de nuevas identidades y formas de solidaridad transfronteriza (Reigada, 2013).

Un balance cuantitativo de la situación del empleo asalariado agrícola en América Latina para las últimas décadas

Entre los años 2000 y 2016 el sector agropecuario en América Latina crece a una tasa anual promedio cercana al 3 %, mientras que las exportaciones lo hacen al 8 %, superando incluso los valores de otros sectores que se ubican levemente por encima del 5 %. Por su parte, la participación del volumen de exportaciones agrícolas crece 7 puntos porcentuales, llegando a explicar el 25 % del total del comercio exterior de la región.

Con respecto a la proporción del empleo agropecuario en el empleo total, registra un descenso de aproximadamente la mitad en el año 1950 a alrededor del 25 % para finales del siglo XX, y finalmente, hacia el año 2010 se estima que su participación ronda el 17 % de la ocupación total en la región. Mientras tanto, la contribución del sector agropecuario al producto interno bruto pasa de aproximadamente 20 % en 1950 a cerca del 6 % en 2010 (CEPAL, 2013).

Si bien una tendencia generalizada entre los distintos países de la región es la reducción de la participación del empleo agrícola en el empleo rural total, la rama agrícola continúa siendo el principal sector de ocupación de la población rural, variando desde situaciones como las de Bolivia y Perú en las cuales equivale al 75 % y otras como México, Chile o Uruguay en las cuales esa participación es cercana a la mitad. En este contexto, el 20 % de la población de América Latina continúa viviendo en áreas rurales, equivalente a algo más de 120

millones de personas, de las cuales aproximadamente 40% corresponde a la población económica activa (OIT, 2014).

Con diferencias históricas muy marcadas entre países en los niveles de la producción, el empleo y la productividad agropecuaria, la evolución de las últimas décadas no introdujo modificaciones significativas en términos comparativos según jurisdicciones nacionales, confirmando un cuadro de marcada heterogeneidad al considerarse las distintas situaciones nacionales.

Específicamente entre 2005 y 2014, la participación de los/as asalariados/as rurales pasa del 34 % a 40 % de la ocupación total en el sector, mientras que la participación de los trabajadores/as por cuenta propia y familiares desciende del 65 % al 59 % (OIT, 2015).

Esa dinámica del empleo asalariado en el segmento empresarial de la agricultura estaría en consonancia con la evolución registrada en el producto sectorial, mostrando un comportamiento procíclico (que se comprueba excepto que medien innovaciones tecnológicas de cierta masividad en su implementación). En cambio, para el trabajo en el sector campesino, durante los momentos de crecimiento económico se registran desplazamientos ocupacionales hacia otras actividades, mientras que durante los períodos de crisis se produce una retención de población o incluso un movimiento de retorno a la actividad (excepto en los países con presencia de importantes migraciones internacionales por parte de ciertos sectores de su población) (Weller, 2016).

Considerando las diferencias nacionales, hacia mediados de la década pasada, en un grupo de países conformado por México, Costa Rica y Chile, la proporción del empleo asalariado agrícola superaba el 60 %. En el otro extremo, Bolivia y Perú presentaban una participación cercana al 20 %, mientras que en el resto la mayoría se ubicaba entre 40 % y 50 % de asalariados/as como parte del empleo agrícola total (Reinecke y Faiguenbaum, 2017).

La información disponible permite detectar dos cambios de importancia respecto a la composición del empleo agrícola en América Latina. Por un lado, aun cuando se mantiene en niveles bajos, desde

las últimas décadas del siglo pasado la participación de las mujeres ha ido en aumento, si bien todavía la mayoría se mantiene ocupada en tareas rurales no agrícolas (Rodríguez y Meneses, 2010). La tasa de actividad de las mujeres rurales se duplica en aproximadamente 30 años, pasando de 25 % en 1980 a alrededor de 50 % en 2015 (Reinecke y Faiguenbaum, 2017), contribuyendo al aumento de la cantidad de personas ocupadas por hogar a partir de su inserción en ocupaciones agrícolas y no agrícolas.

Se debe agregar, además, el también muy difundido fenómeno de la residencia urbana de ocupados en actividades agrícolas, que supera el 30 % en los países del Cono Sur, llegando incluso al 51 % en países como Chile (Caro, Margarit y Cárdenas, 2021) mientras que en otros países se ubica cerca del 20 % o menos, como Ecuador, Bolivia y Guatemala que cuentan con mayor presencia campesina. Se trata mayoritariamente de trabajadores temporarios de la agricultura, que por la creciente inestabilidad laboral que ha caracterizado últimamente a la actividad deben desplazarse a zonas urbanas para complementar sus ciclos de trabajo; en algunos casos la intermitencia es la forma de inserción laboral que mantienen con la agricultura, llevando incluso al abandono de la actividad para pasar a ocuparse en actividades urbanas y/o a la mayor dependencia respecto de subsidios y otras ayudas económicas.

De cualquier manera, la mayor parte de la renta de los hogares rurales de asalariados/as agrícolas se conforma a partir de los ingresos laborales de sus integrantes, mostrando por lo tanto la centralidad del vínculo entre el mercado de trabajo y su funcionamiento con las condiciones de vida de la población rural (OIT, 2015). Los/as ocupados/as en tareas no agrícolas alcanzan remuneraciones más altas en comparación con los que desempeñan en ocupaciones agrícolas; de esta evidencia resulta que los salarios agrícolas son más importantes para los hogares pobres que para los no pobres y, por

lo tanto, los hogares rurales no agrícolas son mayoritariamente no pobres (CEPAL, 2013).[4]

En este sentido, la persistencia de la pobreza rural continúa siendo una condición de los asalariados agrícolas, aun en el contexto del *boom* productivo agrícola de principios de este siglo (da Silva, Gómez y Castañeda, 2010). Esta situación obedece fundamentalmente a las bajas remuneraciones, que en muchos casos no alcanzan incluso el nivel de los salarios mínimos legalmente establecidos, y al empleo temporario. En la práctica, el salario mínimo en el sector rural puede llegar a ser alto en comparación con el salario promedio que perciben los/as trabajadores/as agrícolas, corroborado con las políticas activas de actualización periódica de los salarios mínimos que llevaron adelante varios gobiernos de la región durante las primeras décadas de este siglo. Además, se registra un mayor nivel de incumplimiento del salario mínimo en las áreas rurales que en las urbanas, que se atribuye a las limitadas acciones de inspección en el trabajo agrícola (OIT, 2014).

A la situación salarial deben agregarse los reducidos niveles de protección y seguridad social, asociados a la baja registración de los/as trabajadores/as, particularmente para los/as temporarios/as. Para principios de la década de 2000, de un conjunto de 16 países de la región solamente en Uruguay, Chile y Costa Rica la proporción de ocupados/as del sector primario cubiertos por la seguridad social superaba levemente el 50 %; en cambio, en otros 8 países la cobertura se ubicaba cercana al 10% (Rofman y Luchetti, citado en Klein, 2010).

Existe suficiente evidencia relevada en varios países de la región respecto a que el funcionamiento de los mercados de trabajo consti-

[4] Es sabido que la pobreza afecta a una proporción mayor de la población rural en comparación con la urbana, alcanzando no solamente a los sectores económicos informales sino también a aquellos más formalizados. En 2014, 46,2% de las personas en zonas rurales eran pobres (de las cuales 27,6 % era indigente), mientras que en las áreas urbanas el porcentaje de pobreza era del 23,8 %. En la década pasada se verificó una disminución de la pobreza e indigencia rurales, pero no fue suficiente para acortar la brecha rural-urbana que se mantiene, incluso para aquellos países en los cuales la pobreza es menor (CEPAL, 2015; Srinivisan y Rodriguez, 2016).

tuye la principal explicación de la persistencia de los niveles de pobreza, como ya se señaló aún en el marco de coyunturas productivas favorables más o menos prolongadas en el tiempo (Klein, 2010). Por ejemplo, de acuerdo con CEPAL (2009) los ingresos laborales de los hogares rurales pobres no se modificaron en el período 1990-2006; la excepción habrían sido Brasil y Chile, pero las mejoras obedecieron más a un incremento en el número de ocupados/as por hogar, incluyendo a mujeres y personas mayores, y a la percepción de ingresos no laborales, especialmente los correspondientes a transferencias monetarias condicionadas.

El empleo asalariado agrícola en América Latina: entre las tendencias generales y las condiciones particulares

La agenda actual de investigación sobre el empleo asalariado agrícola en América Latina no es ajena al interés renovado por esta cuestión que, como ya fuera identificado, aparece en otras regiones del mundo. El reconocimiento de ciertas preocupaciones de orden conceptual, la presencia de algunas situaciones ocupacionales propiamente dichas y las perspectivas de análisis aparecen como elementos compartidos.

En principio, los estudios tienden a converger sobre la evidencia de dos condiciones contrastantes. Por un lado, los procesos de concentración económica (incluyendo tierra y capital) y la profundización de innovaciones tecnológicas y las exigencias de los mercados de consumo (principalmente aquellas asociadas a la calidad de la producción) intervienen presionando por cambios en las formas de producir, de industrializar y de distribuir productos de base agrícola; todo esto, a su vez, en un contexto de creciente integración mundial que articula formas de producción y de trabajo (incluyendo en muchos casos a los/as trabajadores/as propiamente dichos a través de su movilidad territorial dentro de los propios países y entre países y continentes).

Por otro, los procesos de precarización y desvalorización de los sujetos del trabajo agrario, mayormente entre aquellos que, con una incorporación temporaria al trabajo, se enfrentan con normativas laborales de muy baja o nula protección y precarizadas condiciones de trabajo (por ejemplo, jornadas de trabajo prolongadas, exposición a riesgos para la salud, deficiencias en las viviendas y acceso en general a servicios).

El resultado es una agricultura que se moderniza fuertemente de acuerdo con las características del contexto actual y una fuerza de trabajo que mayoritariamente mantiene rasgos de inestabilidad, desprotección e inseguridad laboral. Sólo una franja de trabajadores permanentes, mayoritariamente hombres, queda excluida de esta caracterización, si bien no es suficiente para modificar la brecha que separa al trabajo agrícola del de otros sectores.

Una particularidad de estos cambios es que la matriz laboral de la región donde se dan se expresa de manera diversa –aun cuando ciertas tendencias generales pueden ser constatadas-, conformando verdaderos submercados de trabajo, lo cual constituye un desafío conceptual y empírico para abordar su estudio.

Estas diferencias se apoyan en distintas y variadas condiciones que van a atravesar la trama laboral asalariada: trayectorias históricas particulares, diversidad de actividades productivas (que van desde las *commodities* hasta los productos frescos diferenciados, tales como las frutas y las hortalizas), el grado y tipo de innovaciones tecnológicas, el carácter mecanizado o manual de las tareas, las circunstancias sociales y políticas preexistentes a la implantación de los modelos productivos.

Transiciones en la proletarización agrícola

En comparación con los procesos clásicos de formación de los mercados de trabajo, el desarrollo agrario en las actuales condiciones acelera procesos de descampesinización por desposesión de los medios de producción, pero también genera una creciente dependencia

económica respecto de la inserción en el empleo asalariado por parte de los hogares rurales para garantizar su reproducción.[5]

La rápida expansión de modelos productivos mundializados en áreas de agricultura campesina debe enfrentar el desafío de la formación y funcionamiento de un mercado de trabajo que garantice la disponibilidad de mano de obra y la competitividad global de esas áreas.

Por ejemplo, la expansión del agronegocio de la sierra ecuatoriana especializado en cultivos intensivos como hortalizas (brócoli principalmente) y flores, no se produce siguiendo el modelo clásico de avance sobre tierras campesinas con la consecuente descomposición de estas economías. Esto se explica, por un lado, por las posibilidades de crecimiento de esas actividades a partir del arriendo y compra de tierras de antiguas haciendas de la región (Fransoi, 2018). Por otro lado, las empresas optan por estrategias de movilización de mano de obra local –con bajos salarios y menores costos de transporte que si tuvieran que hacerse cargo de su desplazamiento desde otras regiones del país- y a la vez de retención de la misma, lo cual les permite asegurarse su disponibilidad a lo largo del ciclo anual de producción (Martínez, 2015).

Un caso contrastante es el relacionado con el crecimiento del agronegocio sojero en Paraguay, que desde la década de 1990, liderado fundamentalmente por capitales brasileños, provoca un desplazamiento de la población campesina existente en las zonas de expansión sin que ello implique para la gran mayoría un proceso de proletarización agrícola (ni tampoco en actividades urbanas como asalariados/as). La opción por la migración se convierte en la única respuesta posible en un contexto en el que la tradicional ocupación en el cultivo de algodón, especialmente en calidad de trabajador/a temporal, también cae significativamente -por ejemplo, la disminu-

[5] Como ya se ha adelantado, para algunos países de la región las transferencias de ingresos a través de políticas públicas también actuaron en la misma dirección, al convertirlas en una porción importante de los ingresos de hogares campesinos y de asalariados/as.

ción de la demanda de trabajo temporal por parte de las unidades campesinas cae un 75 % entre 1991 y 1998, siendo el impacto sobre la ocupación de las mujeres aún más significativo- (Fogel, 2019).

De cualquier manera, las modalidades en las que la semiproletarización de las unidades campesinas implica una dependencia creciente de los ingresos generados por el empleo asalariado podrá variar, según la cantidad de integrantes de los hogares que se ocupan en esa condición, del tiempo en que se desempeñan efectivamente y de las posibilidades de mantener un nivel aceptable de actividad en la tierra propia que justifique mantenerla.

Como ya se mencionó, la organización más flexible del trabajo en las empresas con alta demanda de empleo temporario torna más insegura e incierta esta inserción. La combinación de la asalarización agrícola con ocupaciones en otros sectores, aunque manteniendo una dependencia muy importante respecto de las actividades agrícolas –por tiempo de ocupación y por ingresos obtenidos– aparece como una respuesta generalizada. Estas situaciones aparecen mediadas por el tamaño y composición de los hogares, por lo cual algunos de sus integrantes pueden mantener una inserción laboral exclusiva en uno u otro sector en el caso de los hogares más grandes, mientras que entre los de menor tamaño y mayoritariamente de tipo nuclear es un mismo individuo el que aparece pluriocupado.

Empleo temporario, intermediación laboral y movilidad de la fuerza de trabajo

La asalarización, en el marco de las tendencias características de la agricultura globalizada en América Latina, tiene en el crecimiento del empleo temporario o estacional –que ya fuera señalado desde los estudios clásicos como una particularidad del trabajo agrícola– una condición que experimentan países y producciones en la etapa actual del desarrollo agrario (Lara, 1998; Gómez y Klein, 1993).

Esta característica no se expresa únicamente en términos de su creciente participación en el empleo agrícola total, sino también en

cuanto a su composición más heterogénea, a las variadas formas que operan para su incorporación en los mercados de trabajo y al lugar que ocupan en función de las estrategias de las empresas. Además, por tratarse de un segmento expuesto a condiciones de precariedad laboral termina relacionándose directamente con los niveles de pobreza de los/as trabajadores/as y sus hogares.

En este sentido, bajo los modelos productivos vigentes, la transitoriedad laboral no es reductible exclusivamente a las condiciones técnico-productivas de la agricultura, sino que se asocia fundamentalmente a las estrategias flexibilizadoras que despliegan las empresas multinacionales en las cadenas agroalimentarias en las que el trabajo agrícola aparece crecientemente como uno de los aspectos a regular. Además, los procesos de carácter político-institucional y jurídico también intervienen en la organización de la demanda y de la oferta de trabajadores/as.

Las formas de contratación, la condición migratoria, la especialización en determinadas tareas, los niveles de ocupación y sus características según edad, género o etnia, atraviesan la conformación y dinámica del empleo transitorio.

Por ejemplo, el cultivo del arándano en Uruguay, introducido como parte de las estrategias comerciales del capital internacional y de los requisitos de calidad de los principales países consumidores, basa su organización del trabajo en condiciones de abundante disponibilidad de mano de obra, especialmente dada la alta demanda de personas por hectárea, con reducida calificación, pero que además esté dispuesta ocuparse por períodos muy cortos de tiempo (la cosecha que se extiende como máximo durante 2 meses al año). Las políticas activas de registración llevadas a cabo en ese país durante la primera década de este siglo, y la competencia por mano de obra con otras producciones provocaron sin embargo un nivel relativamente alto de formalización (Riella, Tubío y Lombardo, 2013).

En el caso del valle de San Francisco en Brasil, particularmente ligado al crecimiento de la producción de uvas y de otras frutas que se inicia a finales del siglo pasado y se acelera en la primera década

del actual, las empresas desplegaron estrategias de salarios relativamente altos, difusión de la seguridad social e incluso, en una primera etapa, de aceptación del papel del sindicato en la regulación de la relación capital/trabajo (Selwyn, 2011). Cuando la rentabilidad empresarial está en riesgo comienza a modificarse el vínculo con los sindicatos, y las empresas empiezan a desarrollar comportamientos dirigidos a limitar su influencia sobre los/as trabajadores/as. Además, los requisitos de calidad impuestos desde los mercados de consumo de los países desarrollados terminan actuando como dispositivos de control y de disciplinamiento de los/as trabajadores/as, imponiendo las regulaciones y de esta manera dejándolos expuestos a los sucesivos cambios que puedan ocurrir.

La movilización de grandes contingentes de trabajadores/as temporarios/as –muchas veces por períodos cortos de tiempo y/o para tareas específicas- constituye un desafío para su contratación, control y gestión, que puede ser aún más crítico cuando se trata de grupos específicos, como por ejemplo la población migrante. Estas necesidades de las empresas van a ser cubiertas por distintas figuras que cumplen las funciones de intermediación y tercerización laboral, que pasan a constituirse en figuras clave para sostener los procesos de flexibilización laboral, particularmente los relacionados con la contratación y organización de los/as trabajadores/as transitorios o temporarios.

Si bien no se trata de un fenómeno nuevo en la agricultura latinoamericana, la intermediación laboral adquiere relevancia en las últimas décadas con la aparición de nuevas figuras que cumplen ese papel, por el crecimiento del volumen de trabajadores/as que pueden llegar a movilizar y por las funciones que pasan a cumplir en el mercado y en el proceso de trabajo. El crecimiento del trabajo estacional, el aumento de la desregulación y la flexibilización de los mercados de trabajo son las condiciones que promueven el uso de intermediarios por parte de las empresas productoras o empacadoras, las que a su vez se ven beneficiadas por la simplificación en

materia de reclutamiento, selección y gestión administrativa de los/as trabajadores/as.

Los agentes encargados llegan a ser bastante heterogéneos, incluyendo desde individuos que en un marco de elevada informalidad son responsables de un reducido número de trabajadores/as organizados en cuadrillas, hasta empresas algunas de escala internacional con estructuras de organización más complejas que movilizan un número muy alto de personas.

En los modelos productivos basados en la calidad, como es el caso de la vitivinicultura de la Argentina destinada a la elaboración de vinos de exportación, la intermediación no sólo se encarga del reclutamiento y selección de los trabajadores, sino de su control y supervisión en el lugar de trabajo (Neiman y Quaranta, 2016). Lo mismo ocurre con las tareas de precosecha, cosecha y poscosecha para la vitivinicultura y fruticultura de exportación en el caso de Chile, aunque no ocurre lo mismo en la etapa industrial (Caro, 2012). Se trata en su gran mayoría de hombres (Subercaseaux, 2014), expuestos a situaciones de fuerte precariedad e informalidad en sus condiciones de trabajo.

En ciertos contextos, estas relaciones contractuales se desarrollan sobre la base de vínculos personales por los que el intermediario actúa, facilitando la construcción de los vínculos a través de diferentes dispositivos (Sánchez, 2019) destinados a profundizar la subordinación y sujeción de los/as trabajadores/as, y de esta manera garantizar su permanencia y compromiso con la tarea que desarrollan -particularmente durante las cosechas-.

En el caso de la uva de mesa en Sonora (México), el control de los intermediarios puede extenderse incluso fuera del lugar de trabajo, ante la necesidad de certificación de ciertas prácticas y condiciones relacionadas con la calidad e inocuidad de esa producción, avanzando sobre el ámbito de la vida cotidiana de los/as trabajadores/as y sus familias (por ejemplo, supervisando las condiciones de las viviendas y de higiene personal de la población). En este contexto, la

intensificación de los vínculos de tipo paternalista (Lara y Sánchez, 2017) actúa en la retención y control de las y los trabajadores.

Otra modalidad de tercerización laboral se diferencia de la anterior, ya que articula la provisión de fuerza de trabajo y de capital (maquinarias), adquiriendo un papel clave en la expansión de la agricultura empresarial dedicada a la producción de *commodities* como los cereales y oleaginosas en los países de la región del Cono Sur de América Latina. El ya mencionado crecimiento, incluyendo el corrimiento de la frontera agrícola y consecuencias ambientales visibles de la producción de soja principalmente en Brasil y Argentina y también en Paraguay, Uruguay y Bolivia (en estos últimos a partir de la expansión de los primeros), se concreta con base en modelos productivos similares entre sí en lo que respecta a la tecnología –maquinaria de gran capacidad de trabajo, semillas genéticamente modificadas, insumos químicos y, en los últimos años, informática-, arriendo de tierras y de subcontratación de trabajadores/as (en Brasil, el trabajo directo sigue siendo mayoritario por razones legales que limitan la tercerización laboral).

Se trata, por un lado, de producciones cuyos requerimientos de mano de obra por hectárea son bajos, como consecuencia fundamentalmente de la mecanización intensiva que experimentaron en todas las tareas del ciclo de producción. En este caso, la tercerización se concreta a través de empresas "prestadoras de servicios" (plantación y corte en forestación y siembra y cosecha en las demás), fuertemente capitalizadas en tecnología, que bajo distintos arreglos son responsables del proceso de trabajo. La provisión de trabajo y conocimiento intensivo, a partir de la difusión de la digitalización de tareas en diferentes producciones, forma parte de una nueva etapa en la evolución de la actividad que también integra el repertorio de servicios ofrecidos por esas empresas y/o por profesionales independientes (Neiman, Blanco y Neiman, 2020).

Como ya se ha señalado, la construcción de movimientos y circuitos migratorios es inherente a la actual conformación de los mercados de trabajo agrícola, dado el peso importante del empleo esta-

cional y de las estrategias empresarias para satisfacer cuantitativa y cualitativamente sus requerimientos de trabajo.

La diversidad de los movimientos migratorios vinculados al trabajo agrícola ha llevado a que a los análisis centrados en los desplazamientos pendulares y circulares, se agreguen los referidos a circuitos nacionales o internacionales, los que recorren distancias cortas o largas, según la duración de la migración -desde aquellas que se dirigen a trabajar en una única producción hasta las que encadenen distintas producciones-, y también los referidos a los que culminan en asentamientos definitivos de población.

La creciente migración boliviana a la fruticultura de la zona central de Chile mantiene una estructura pendular, pero también, para el mismo país, los requerimientos de trabajo en una variedad de producciones tales como uva de mesa, uva para la elaboración de vinos, kiwi, manzanas, arándanos y cerezas, estructuran una movilidad geográfica de los temporeros y las temporeras (Valdés, Godoy y Mendoza, 2017). En la Argentina, la histórica migración de población trabajadora chilena a la cosecha de frutos en la zona norte de la Patagonia argentina y también de población boliviana al área rural circundante de la ciudad de Buenos Aires, concluyó con asentamientos definitivos de un número importante de la población.

Las modalidades reguladas –principalmente a partir de la intervención de los gobiernos de las áreas de salida y entrada de la migración- se han incrementado en los últimos años en el marco de los crecientes flujos internacionales: el caso de migración de mexicanos a Canadá, de ecuatorianos a España y de desplazamientos entre diferentes países centroamericanos son claros ejemplos de estas movilidades.

Mujeres y empleo asalariado en la agricultura

La feminización del trabajo asalariado en la agricultura (Lara, 1998; Valdés, 1988) es otro de los componentes que fueron creciendo no sólo en términos de relevancia cuantitativa, sino también en cuanto

a las particularidades de su inserción en la actual etapa de la asalarización agrícola.

La crisis de la agricultura campesina motoriza el aumento en la incorporación de las mujeres como jornaleras, mayoritariamente jóvenes y en condiciones estacionales y precarias y con remuneraciones a destajo (en este caso, al igual que la gran mayoría de los trabajadores varones). Con la profundización del proceso de feminización del empleo asalariado, su visibilización a partir de la participación en tareas agrícolas y agroindustriales también se acrecienta. Mientras que las habilidades físicas, la operación de maquinarias y herramientas y las labores permanentes se asocian con características del trabajo masculino, el trabajo de las mujeres se relaciona con puestos y espacios de trabajo específicos a los que van a acceder por ciertas condiciones personales distintas a las de los varones.

Así, opera un proceso de segregación laboral basado en las condiciones de género, que incluye el predomino del empleo estacional, las diferencias salariales, el acceso a cierto tipo de ocupaciones, la definición de las calificaciones y también la participación en organizaciones sindicales.[6]

En la tradicional producción bananera de Ecuador, que es atravesada últimamente por procesos de restructuración de corte empresarial que ocupa territorios campesinos, la modalidad de contratación coloca a las mujeres en situaciones de elevada informalidad –en pocos casos se dan situaciones de formalización parcial– sujetas a estrictos sistemas de control. La inestabilidad laboral típica actúa además como amenaza constante a la pérdida de sus trabajos y, además, las tareas en el ámbito doméstico se ven incrementadas muchas veces junto con la extensión de la jornada de trabajo (Macaroff, 2020).

[6] La producción de flores en Colombia, Ecuador y también en México –de alguna manera pionera en la incorporación de mujeres asalariadas- constituye una excepción por haber permitido una ocupación más estable de la mano de obra femenina considerando su inserción en las etapas de viveros, corte y empaque (Deere, 2006).

La feminización del trabajo asalariado en la agricultura resulta equivalente al de la feminización de la precarización, en tanto la participación de las mujeres en los mercados laborales se lleva a cabo en forma paralela a la creciente informalidad laboral que los caracteriza. En la citricultura de Uruguay, la discriminación, la descalificación y las jerarquías laborales asignadas operan conformando una situación de precariedad que no se reduce estrictamente a lo laboral (Rodríguez Lezica, 2020).

Además de su participación en la agricultura de exportación, y particularmente en las tareas de poscosecha (empaque, principalmente), las mujeres comienzan a integrarse crecientemente en los movimientos migratorios ya sea en forma autónoma o como parte de su grupo familiar y de parentesco. La necesidad de garantizarse un nivel de ocupación lo más pleno posible y ciertas *preferencias* de las empresas por su contratación, promovieron esta inserción a través de desplazamientos entre regiones de un mismo país y entre países, instaurando procesos de segregación laboral por género.

Los cambios familiares, evidenciados entre otros aspectos en el crecimiento de los hogares con jefatura femenina, imponen la integración de las mujeres a los mercados de trabajo y a aceptar condiciones laborales aún más degradadas, especialmente en los casos de sostén único de los hogares. Para las nuevas generaciones de mujeres su incorporación se concreta en el marco de proyectos de individuación, pero sus proyectos personales quedan supeditados a las necesidades de su grupo doméstico.

Calidad de la producción y trabajo

En la agricultura, la calidad en tanto reacción a los modelos productivistas clásicos es el resultado de la implantación de nuevos procesos técnicos y de organización de la producción, en el marco de estrategias empresariales de articulación con segmentos específicos del consumo global. Aun cuando se trate de una noción asociada a múltiples determinantes y a la que se le pueden atribuir distintos

significados, la potencialidad comercial y de consumo de productos diferenciados incentiva el desarrollo de nuevos modos de producir y de organizar la producción. La calidad es adoptada por las empresas como una forma de mejoramiento de su competitividad, fundamentalmente para su producción orientada a mercados internacionales de consumo de ingresos medios y altos.

La implementación de protocolos generales, de normas o de dispositivos específicos, se convierte en instrumento clave, principalmente en lo que atañe a la creciente necesidad de supervisión de las tareas, los requerimientos continuos de capacitación y una imprescindible coordinación entre las diferentes etapas del proceso productivo (incluyendo las fases agrícola e industrial e intermedias y la distribución). Entonces, el trabajo –su gestión, organización y control– se constituye en insumo crítico del proceso productivo y de los requerimientos impuestos desde la certificación de la calidad.

En América Latina, los procesos de certificación de calidad de producciones dirigidas exclusivamente a mercados externos se concretan a través de una variedad de programas y normas cuyo fin principal es garantizar condiciones de inocuidad y seguridad alimentaria con destino a países europeos y a Estados Unidos de América. Los efectos puntuales sobre el trabajo por la implementación de estos diferentes sistemas –aun cuando incluyen cláusulas específicas regulatorias del trabajo –son parciales y mayormente concentrados en cuestiones de la organización antes que de las condiciones de trabajo propiamente dichas.

Para la uva de mesa de exportación de la Argentina, la certificación mejoró las condiciones de trabajo vinculadas a la salud y prevención de accidentes y enfermedades de los/as trabajadores/as (fundamentalmente para garantizar inocuidad de la producción), pero no así en los salarios y en la seguridad social, incluyendo el hecho de que la contratación de la mayoritaria masa de trabajadores/as temporarios/as es llevada a cabo casi en su totalidad a través de intermediarios y contratistas de mano de obra (Quaranta, 2011). En

este caso, la acción sindical es muy reducida, al igual que la intervención de organismos públicos de regulación y control.

En cambio, también en Argentina, la certificación de la globalizada producción de limón se concreta a través de una variedad de normas (Global-Gap, HCCP, BRC, OHSAS 18.000, SGP, entre otras) que cubren la totalidad de la exportación. En un contexto en el que los/as trabajadores/as permanentes constituyen aproximadamente un 10% del total de ocupados/a, éstos alcanzan mejores salarios como reconocimiento por tareas de mayor responsabilidad. El personal temporario en las cosechas y otras tareas –mayoritariamente ocupados durante 6 meses al año– también logran mejorar sus condiciones de trabajo, el nivel de las remuneraciones y el acceso a la seguridad social (Aparicio, Ortiz y Tadeo, 2008). Esto ocurre, a diferencia del caso anterior, en el marco de un importante trabajo conjunto de organismos públicos de control del cumplimiento de las normas y también de una acción sindical permanente.

Al igual que para otras experiencias de distintas producciones y diferentes países, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, los niveles salariales y el cumplimento de la legislación laboral está menos relativamente asociado a la implementación de los protocolos de calidad que a la intervención de los gobiernos, a través de su capacidad de control y regulación, y la de los propios sindicatos.

Conclusiones

La problemática del trabajo asalariado de la agricultura se visibiliza y transforma en las últimas décadas a la par de lo ocurrido con la producción, y también con relación a procesos más amplios que abarcan cuestiones poblacionales, económicas, sociales y políticas.

El recorrido de las investigaciones en distintas regiones del mundo es convergente no sólo en cuanto a buena parte de los fenómenos y situaciones consideradas, sino también con respecto a las interpretaciones sobre la dinámica de los cambios y de sus efectos sobre

las condiciones de trabajo (más allá de las reconocidas limitaciones derivadas de la cantidad y calidad de la información disponible). La comparación resulta una herramienta clave para abordar la transversalidad de los procesos de asalarización agrícola y, al mismo tiempo, su especificidad según circunstancias y condiciones de distinto tipo.

De esta manera, la brecha respecto a la trayectoria de conocimiento alcanzado para otros sectores y actividades comienza a saldarse, en principio visibilizando la cuestión del trabajo asalariado en la agricultura y particularmente la situación de sus numerosos trabajadores y trabajadoras; además, contribuye a una comprensión más completa de las formas que adopta el capitalismo agrario a escala mundial y en los distintos contextos nacionales.

En esta etapa del proceso de acumulación, la crisis de sectores campesinos se expresa aumentando su dependencia de fuentes alternativas de ingresos para garantizar su reproducción, entre los cuales aparece crecientemente el trabajo asalariado agrícola (además del cuentapropismo, las políticas públicas de asistencia o las redes familiares de ayuda).

Por otro, la expansión de la asalarización se concreta sobre bases de suma inestabilidad e inseguridad laboral, caracterizadas por ocupaciones múltiples, formas de contratación flexible y presencia de regulaciones débiles (o inexistentes en algunos casos), constitutivas del proceso de formación y del funcionamiento de los mercados de trabajo agrícola en la actualidad.

La relación entre el capital y el trabajo encuentra en la fragmentación del colectivo de trabajo, basada en características personales y en el acceso a dispositivos de orden político, un recurso para la maximización de sus ganancias y la estructuración de la fuerza de trabajo agrícola.

Un sector como el agrario, que ha incorporado una diversidad de innovaciones destinadas a aumentar los niveles de productividad y de competitividad de las empresas, no ha logrado revertir su histórí-

ca precarización laboral. De hecho, en algunos casos la ha profundizado o modificado algunos de sus patrones conocidos.

Esto resulta particularmente importante por el hecho de que la demanda de fuerza de trabajo –principalmente temporal– incluso crece para algunas producciones, y su disponibilidad continúa siendo crítica para aquellas fuertemente valorizadas en el contexto de los cambios en el consumo global.

De la experiencia en curso y creciente acerca de la aplicación de tecnologías de última generación (por ejemplo, digitales y de base biológica),[7] surge que sus efectos principales se concretan en los costos y en algunos aspectos de calidad de la producción antes que en las condiciones de trabajo de los segmentos mayoritarios del empleo asalariado. En este contexto, sólo una pequeña franja de trabajadores profesionalizados se podrá constituir en la agricultura, creciendo la dependencia del sector respecto de otras actividades.

Por último, el funcionamiento de los mercados de trabajo es una dimensión crítica para analizar e intervenir sobre la cuestión social en el medio rural, específicamente con respecto a las tendencias de la pobreza rural y a sus principales causas. Esta situación resulta una oportunidad para la aplicación de políticas de empleo regulatorias del trabajo agrícola, entre las cuales las referidas a salario mínimo, formalización y formas de contratación son determinantes.

Bibliografía

Aparicio, Susana; Ortiz, Sutti y Tadeo, Nidia (2008). Have private certifications supermarket norms benefited laborers? Lemon and sweet citrus production in Argentina. *Globalization 5* (2), pp. 167-181.

[7] Algo menos de un cuarto de la superficie mundial con cultivos transgénicos se encuentra en América Latina, mayoritariamente concentrados en el desarrollo de la soja, pero crecientemente en otras producciones. En cuanto a la llamada agricultura de precisión o digital, la Argentina ocupa el segundo lugar entre los países que incorporan este tipo de innovaciones.

Arboleda, Martín (2019). Towards an agrarian question of circulation: Walmart's expansion in Chile and the agrarian political economy of supply chain capitalism. *Journal of Agrarian Change 20* (2), pp. 1-19. https://doi.org/10.1111/joac.12356

Avallone, Gennaro y Ramirez-Melgarejo, Antonio (2017). Trabajo vivo, tecnología y agricultura en el sur de Europa. Una comparación entre la Piana del Sele en Salerno (Italia) y la Vega Alta del Segura en Murcia (España). *AGER* (23), pp. 131-161. https://doi.org/10.4422/ager.2017.06

Bendini, Mónica; Cavalcanti., Josefa S. y Lara, Sara (2006). Una mirada sobre el campo de la sociología rural. En De la Garza, Enrique (coordinador). *Tratado Latinoamericano de Sociología.* México: El Colegio de México, FLACSO, UAM, Fondo de Cultura Económica.

Caro, Pamela (2012). Magnitud y características del Trabajo Asalariado Agrícola. *Si Somos Americanos 12* (2), pp. 51-83. https://www.sisomosamericanos.cl/index.php/sisomosamericanos/article/view/240

Caro, Pamela; Margarit, Daisy y Cárdenas, María Elvira (2021). Indicadores de precariedad laboral en temporeros/as agrícolas: una mirada actualizada bajo el enfoque de género y migración. *Revista De Geografía Espacios 12* (22), pp. 25-47. http://revistas.academia.cl/index.php/esp/article/view/2115

Carton de Grammont, Hubert (2016). El empleo rural no agrícola en México: el caso de la industria de la confección. En Riella, Alberto y Mascheroni, Paola (compiladores). *Asalariados rurales en América Latina* (pp. 313-339), CLACSO / DS-FCS-Universidad de la República, Uruguay.

Cavalcanti, Josefa S. (2015). Globalization of food and labor: challenges for sociology. *Sociologies en dialogue, 1*(1), pp. 64-78.

CEPAL (2009). Panorama laboral. Santiago de Chile.

CEPAL (2013). *Panorama social de América Latina 2012*. Santiago de Chile.

CEPAL (2015). *Panorama Social de América Latina 2015*. Santiago, Chile.

Checa O., Francisco; Corrado, Alessandra y Caruso, Francesco S. (2018). Territorios en transición. Migraciones y agricultura en el Sur de Europa. Los casos de Almería (España) y Sibari (Italia). *Cuadernos Geográficos57* (3), pp. 313-337. https://doi.org/10.30827/cuadgeo.v57i3.6407

Contreras, Felipe (2020). Transformaciones sociodemográficas, laborales y alimentarias en contextos rurales. Trabajo agrario y ruralidades en transformación. Presente y futuro del trabajo agrario. *Boletín del Grupo de Trabajo CLACSO Trabajo agrario, desigualdades y ruralidades* (3). https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/12/V2_Trabajo-agrario-y-ruralidades_N3.pdf

da Silva, José Graziano, Gómez, Sergio y Castañeda, Rodrigo (2010). Boom agrícola y persistencia de la pobreza rural en América Latina. Algunas reflexiones, *Revista Austral de Ciencias Sociales* (18), pp. 5-20. https://doi.org/10.4206/rev.austral.cienc.soc.2010.n18-01

De Castro, Carlos (2014). La desdemocratización de las relaciones laborales en los enclaves globales de producción agrícola. En Pedreño, Andrés (coordinador). *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias* (pp. 59-77). Madrid: Talas A.

de la Vega-Leinert, A. Cristina (2019). Ciudades y consumo de bienes agrícolas. Transformaciones del consumo alimentario en el contexto de cambios en el comercio agrícola y las cadenas comerciales. *Estudios*

demográficos y urbanos, 34 (1), pp. 213-219. https://doi.org/10.24201/edu.v34i1.1859

Deere, Carmen D. (2006). La feminización de la agricultura? Asalariadas, campesinas y restructuración económica en la América Latina rural. *Revista ALASRU-Nueva época*, pp. 77-136.

Deere, Carmen D. y León, Magdalena (2005). La brecha de género en la propiedad de la tierra en América Latina. *Revista Estudios Sociológicos XXII* (65), pp 397-439. https://doi.org/10.24201/es.2005v23n68.367

Deere. Carmen D. y León, Magdalena (2000). *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México: Unam, Flacso (Ecuador).

Delgado Cabeza, Manuel y Gavira Álvarez, Lina (2006). Agricultura y trabajo rural en la globalización, *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros* (3), pp. 21-61.

Delgado Wise, Raúl y Veltmeyer, Henry (2016). *Agrarian Change, Migration and Development*, UK: Practical Action Publishing Ltd.

Etxezarreta, Miren (coordinadora) (2006). *La agricultura española en la era de la globalización*. Madrid. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Faret, Laurent (2003). *Les territoires de la mobilité: migration et communautés transnationales entre le Mexique et les États-Unis*. Paris: Cnrs Editions.

Fogel Pedroso, Ramón (2019). Desarraigo sin proletarización en el agro paraguayo. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* (63), pp. 37-54 https://doi.org/10.17141/iconos.63.2019.3423

Fransoi, María Sol (2018). Agronegocio del brócoli y semi proletarización. Corolarios del vínculo laboral en una comuna indígena de la sierra central de Ecuador. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales 4* (8), pp. 80-105. http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/609

Friedmann, Harriet (1993). The political economy of food: a global crisis. *New Left Review* (197), pp. 29-53. https://newleftreview.org/issues/i197/articles/harriet-friedmann-the-political-economy-of-food-a-global-crisis

Gómez, Sergio y Klein, Emilio (1993). *Los pobres del campo. El trabajo eventual*, Santiago: FLACSO/PREALC.

Goodman, David y Watts, M. (1994). Reconfiguring the rural of fordism the divide? Capitalist restructuring and the global agro-food system, *Journal of Peasant Studies 22* (1), pp. 1-49.

Holt-Giménez, Eric y Shattuck, Annie (2011). Food crises, food regimes and food movements: Rumblings of reform or tides of transformation? *Journal of Peasant Studies 38*(1), pp.109-44

Jha, Raghbendra (2015). Labor conditions in rural India: reflections on continuity and change. En Oya, Carlos y Pontara, Nicolas (ed.). *Rural wage employment in developing countries. Theory, evidence, and policy*. New York: Routledge.

Kautsky, Karl (1974). *La cuestión agraria.* Buenos Aires: Siglo XXI ediciones.

Klein, Emilio (2010). Condicionantes laborales de la pobreza rural en América Latina. En Soto Barquero, Fernando y Klein, Emilio (coordinadores). *Políticas de mercados de trabajo y pobreza rural en América Latina*. Santiago: CEPAL-FAO-OIT.

Lara, Sara (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible de trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablo Editor.

Lara, Sara (2010). Los encadenamientos migratorios en regiones de agricultura intensiva de exportación en México. En Lara, Sara (coordinadora). *Migraciones de trabajo y movilidad territorial*. México: QCONACYT / Miguel Angel Porrua.

Lara, Sara y Sánchez, Kim (2017). Paternalismo y trabajo no-libre en un enclave agrícola de México, *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales 3* (4). http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/317

Macaroff, Anahí (2020). El modelo bananero en el Ecuador como régimen de control sobre el territorio, las vidas y cuerpos de las mujeres. En Rodríguez Lezica, Lorena et al (coordinadores). *Asalariadas rurales en América latina. Abordajes teórico-metodológicos y estudios empíricos*, Montevideo: Udelar-Grupo IADR.

Martínez, Luciano (2015). *Asalariados rurales en territorios del agronegocio: flores y brócoli en Cotopaxi*, Quito: FLACSO.

McMichael, Philip (1994). Introduction: agro-food system restructuring-unity in diversity. En McMichael, Philip (editor). *The global restructuring of agro-food systems*, Ithaca and London: Cornell University Press.

McMichael, Philip (2005). Global development and the corporate food regime. *New Directions in the Sociology of Global Development* (11), pp. 269-303.

McMichael, Philip (2014). Historizar la soberanía alimentaria: una perspectiva del régimen alimentario. En AAVV, *La soberanía*

alimentaria: un diálogo crítico (pp. 47-64). La Haya: International Institute of Social Studies.

Meiksins Wood, Ellen (2021). *El origen del capitalismo. Una mirada de largo plazo.*Madrid: Siglo Veintiuno Editores.

Mingo, Elena (2016). Resistentes, comprometidas y conflictivas: obreras de la agroindustria frutícola en Argentina. Una mirada desde la demanda de mano de obra. En Riella, Alberto y Mascheroni, Paola (compiladores). *Asalariados rurales en América Latina*, Montevideo: CLACSO / DS-FCS-Universidad de la República.

Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán (2000). Restructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 7* (12), pp. 45-69.

Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán (2016). Intermediación, empresas y mercados de trabajo en las producciones de vid de la región de Cuyo, Argentina. *Eutopía. Revista De Desarrollo Económico Territorial* (9), pp. 83-100. https://doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2074

Neiman, Guillermo; Blanco, Mariela, y Neiman, Melina (2020). De contratistas de maquinarias a prestadores de servicios. Tensiones y disputas en la agricultura tercerizada de la región pampeana argentina. *Mundo Agrario 21* (48). https://doi.org/10.24215/15155994e155

Newby, H. (1979). *The deferential worker: a study of farm workers in East Anglia*, Madison: University of Wisconsin Press, USA.

OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2015). Trabajar en el campo en el siglo XXI. Realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe, Panorama Laboral Temático 3, Lima.

OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2014), *Panorama laboral en América Latina y el Caribe 2014*, Lima.

Pedreño, Andrés (2011). La condición migrante del trabajo en las agriculturas globalizadas. En Lara, Sara (coordinadora). *Los encadenamientos migratorios en espacios de agricultura intensiva.* México: El Colegio Mexiquense y Ediciones Miguel Angel Porrúa.

Pedreño, Andrés, Gadea María Elena y García, Antonio (2013). Jornaleras de la globalización en el campo murciano. En Sanchez, Martha Judith y Serra, Inmaculada. *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España.* México: UNAM.

Piñeiro, Diego (1999). Los trabajadores rurales en tiempos de flexibilidad. El caso de Uruguay, *Revista de Ciencias Sociales* (16), pp. 99-113. https://hdl.handle.net/20.500.12008/26149

Quaranta, Germán (2011). Organización laboral y precariedad ocupacional en la producción de uva de mesa de exportación, Provincia de San Juan Argentina. En Mastrángelo, Andrea y Trpin, Verónica (compiladoras). *Entre chacras y plantaciones. Trabajo rural y territorios en producciones que Argentina exporta*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS.

Quaranta, Germán y Fabio, Francisco (2011). Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso de Valle de Uco, Mendoza, Argentina. *Región y sociedad* (51), pp. 193-225. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252011000200007

Quesnel, André (2010). El concepto de archipiélago: una aproximación al estudio de la movilidad de la población y a la construcción de lugares y espacios de vida. En Lara, Sara (coordinadora). *Migraciones de trabajo y movilidad territorial.* México, Cámara de Diputados-CONACYT-Miguel Ángel Porrúa.

Reigada, Alicia (2013). Feminización de la inmigración y el trabajo en la agricultura de exportación: el caso del monocultivo de la fresa de Andalucía. En Sanchez, Martha J. y Serra, Inmaculada (coordinadoras). *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España*. México: UNAM.

Reinecke, Gerhard y Faiguenbaum, Sergio (2017). Empleo rural en América Latina: avances y desafíos, *Nueva Sociedad*. https://static.nuso.org/media/documents/PERS._Reinecke_Faiguenbaum_FF_HhTg5ke.pdf

Riella, Alberto; Tubío, Mauricio y Lombardo, Rosario (2013). Cadenas globales y trabajo rural: la producción de arándanos en Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales 26* (32), pp. 113-132.

Rodríguez Lezica, Lorena (2020), Precarias por excelencia: una mirada feminista de la precarización del trabajo rural en la citricultura uruguaya, *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales,* 5 (9). http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/625

Rodriguez, Adrián y Meneses, J. (2010). Condiciones socioeconómicas y laborales de los hogares rurales en doce países de América Latina. [Trabajo] Tercera Conferencia Global de Grupo Wye sobre Estadísticas Agrícolas y de Hogares Rurales. Washington D.C.

Rubio, Blanca (2004). El sector agropecuario mexicano en los años noventa: subordinación desestructurante y nueva fase productiva. En Rubio, Blanca (coordinadora). *El sector agropecuario mexicano frente al nuevo milenio,* México: UNAM-Plaza y Valdés.

Sánchez, Kim (2019). Auge y expansión de los sistemas de intermediación laboral en la reestructuración de las cadenas agroalimentarias. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales 4* (8).

http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/620

Selwyn, Ben (2011). The political economy of class compromise: trade unions, capital-labor relations and development in North East Brazil, *Antipode 43* (4), pp. 1305-1329. https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2010.00790.x

Soto Barquero, Fernando y Kein, Emilio (coordinadores) (2012). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina, Tomos I y II*. Santiago: FAO.

Soto Barquero, Fernando y Klein, Emilio (coordinadores) (2012). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina, Tomo I*. Santiago: FAO-CEPAL-OIT.

Srinivisan, Sinduja y Rodriguez, Adrián (2016). *Pobreza y desigualdades rurales. Perspectivas de género, juventud y mercado de trabajo*. Santiago: CEPAL, Serie Desarrollo productivo.

Subercaseaux, Juan Pablo (2014). Un escáner a los contratistas agrícolas. *Revista Agronomía y Forestal* (50).

Tarrius, Alain (2000). Leer, describir, interpretar. Las circulaciones migratorias: conveniencia de la noción de territorio circulatorio. Los nuevos hábitos de la identidad. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad XXI* (83), pp. 38-66. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13708303

Tarrius, Alain (2007). *La mundialización por abajo. El capitalismo nómada en el arco mediterráneo*. Madrid: Traficantes

Tubío, Mauricio (2001). *El impacto de las transformaciones agrarias sobre el empleo rural en el Uruguay*. Informe final del concurso:

Globalización, transformaciones en la economía rural y movimientos sociales agrarios. Programa Regional de Becas CLACSO.

Valdés, Ximena (1988). Feminización del mercado de trabajo agrícola en Chile Central. En Valdés, Ximena (Ed.). *Mundo de Mujer, continuidad y cambio*. Santiago: CEM.

Valdés, Ximena (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas Globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social* (41), pp. 39-54.

Valdés, Ximena (2020). *De la dominación hacendal a la emancipación precaria. Historias y relatos de mujeres: inquilinas y temporeras.* Santiago: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Valdés, Ximena; Godoy, Carmen G. y Mendoza, Angie (2017). Acción colectiva y resistencia: asalariadas agrícolas en Chile frente a la precarización laboral. *Izquierdas* (35), pp. 167-198. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50492017000400167

Weller, Jürgen (2016). *Brechas y transformaciones. La evolución del empleo agropecuario en América Latina*. Santiago: CEPAL y FIDA.

Zhang, Qian Forrest (2015). Rural household´s reproduction in China´s agrarian transition: wage employment and family farming. En Oya, Carlos y Pontara, Nicolas (ed.). *Rural wage employment in developing countries. Theory, evidence, and policy.* New York: Routledge.

Cuarta Sección
Sociología de la empresa y los empresarios

Coordinadoras: Marcela Hernández Romo y Claudia Figari

Perspectivas sociológicas de los actores empresariales

Marcela Hernández Romo y Daniel Láscarez Smith

Introducción

¿Por qué incluir a los empresarios y sus empresas en el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*? Primero, porque es una inquietud de este tratado incorporar nuevos enfoques y problemáticas que corresponden al ámbito de lo social y lo laboral (De la Garza, 2000). En este sentido interesa introducir a los sujetos, debatir y reflexionar sobre el empresario desde la teoría social y comprenderlo en sus acciones. Lo laboral se da entre tres partes: Estado-trabajadores (sindicato)-empresarios. Las actividades que realiza el empresario están vinculadas con los procesos capitalistas modernos: el empresario es la contraparte del trabajo. En este sentido, se vuelve importante para analizar los cambios laborales y pensarlo como un actor de la empresa. Resulta incompleto el análisis de una sola de las partes. Ligado a lo anterior y a partir de la década de 1980, con el cambio del modelo económico de sustitución de importaciones al modelo

neoliberal, las empresas y empresarios viven un nuevo contexto, definido en parte por lo macroeconómico, la política neoliberal y la globalización. Esta situación nos habla de movimientos que implican decisiones y modificaciones en la empresa y que a su vez tienen que ver con la implementación de nuevas tecnologías, cambios en la forma de organizar el trabajo, asociaciones entre firmas, reestructuraciones gerenciales y administrativas, nuevos procesos productivos y prácticas de trabajo que influyen en los diferentes sujetos que interactúan dentro (gerencias, clientes y trabajadores) y fuera de las empresas (proveedores, cliente y el Estado). Es decir, el empresario cumple un papel en los mundos laboral, empresarial y social.

Establecemos una segunda razón en el olvido de las ciencias sociales, hasta hace poco, de teorizar y de retomar como objeto de estudio al empresario. Tradicionalmente el empresario ha sido estudiado por disciplinas como la historia, la economía, la psicología y en menor medida por la sociología. En este ensayo discutimos con estas posiciones y buscamos establecer las aportaciones desde un diálogo más directo con la teoría social. Siguiendo con esta discusión, y, en un nivel más abstracto que incluye una posición epistemológica, está el tema de la "legitimidad" de lo que es hacer ciencia. Se discute sobre la pertinencia o capacidad explicativa de las teorías, metodologías y técnicas (hallazgos empíricos) acerca de los empresarios. ¿Cuál es el enfoque más convincente para hacer investigación? Desde el hipotético deductivo, basado en la comprobación de hipótesis, el uso de datos cuantitativos y modelos matemáticos (cliometría), o bien el proceso de interpretar, comprender una situación dada. Para los investigadores que parten de la lógica positivista, interpretar sería caer en un subjetivismo epistemológico (Haber, 1997). Esto nos lleva a otro punto de debate y de interés dentro de estas concepciones amplias y dentro de diferentes disciplinas: ¿cuál es el concepto de actor más apropiado para explicar la acción empresarial de una manera más dinámica? El de actor racional, que supone que las decisiones se toman en razón de la utilidad, la búsqueda de la máxima ganancia con relación a costos/beneficios, el de un sujeto determinado por

estructuras o instituciones, o bien el de un sujeto entendido como el que participa en la construcción de su realidad mediado por estructuras, subjetividades y acciones (Hernández, 2007; 2017).

Para tratar de dar respuesta a las interrogantes planteadas se ha realizado una profunda revisión bibliográfica internacional y latinoamericana con perspectiva histórica sobre las principales concepciones de empresario representadas en las obras más relevantes en el campo de los estudios empresariales, que como se sabe, son resultado del aporte y desarrollo de diferentes disciplinas.

El objetivo es, de manera crítica, describir y explicar los resultados encontrados en la literatura fuera del contexto latinoamericano; posteriormente, presentar los resultados sobre el desarrollo de los estudios empresariales en el contexto latinoamericano y, finalmente, concluir con una reflexión sobre la importancia de los sujetos como parte de los procesos que explican las transformaciones en el mundo del trabajo y de la empresa en la actual sociedad. La posición asumida implica la inclusión de ciertas perspectivas teóricas y excluye a otras. El interés son los sujetos, por lo que no están presentes las teorías que analizan a las empresas u organizaciones del capital sin sujetos.

Visión neoclásica sobre el empresario y la empresa desde la economía, la historia económica y la psicología

La empresa es concebida como unidad económica por una amplia constelación de representantes y corrientes que van desde los aportes a finales del siglo XIX de las teorías neoclásicas, los "viejos" institucionalismos y las teorías de la elección racional, fundamentalmente. Las nociones teóricas y los abordajes partían de las bases positivistas y del individualismo metodológico en el método del hipotético-deductivo (comprobación de hipótesis, uso de datos cuantitativos y modelos matemáticos) para entender la acción del empresario y la empresa. La premisa que sustenta las ideas iniciales de los neoclási-

cos, sobre todo de los economistas de las escuelas austriaca[1] e inglesa, es la existencia de un hombre racional-económico, calculador, que maximiza sus recursos, y que podemos encontrar en las posturas de quienes definían a la empresa como una organización económica, mecánica, con existencia objetiva, cuyo estudio básicamente se realiza -a nivel analítico- descomponiendo sus partes constituyentes hasta llegar a sus causas (Waldo, 1961). En esa línea, Werner Sombart (1928; 2019, p. 73),[2] explicó la esencia del capitalismo a partir de los aspectos representados en el espíritu burgués, que inspira la vida empresarial desde el cálculo y la racionalidad (Dobb, 1971, pp. 18-20). En esta noción se encuentran diversas expresiones de las corrientes neoclásicas sobre el empresario como sujeto racional que piensa en términos de maximización de la ganancia. Se trata del ser humano descrito por Stuart Mill (1874, p. 321),[3] cuando menciona que son los fines egoístas los que dominan las relaciones humanas (el *homo economicus* es un hombre calculador guiado por el afán de riqueza). Los principios legales basados en el respeto de la propiedad privada y la libre capacidad de transacción de mercancías dan forma a la sociedad pensada por los neoclásicos. Las ideas de empresario como agente económico que asume riesgos y como gestor empresarial eran concepciones que para los clásicos solían estar separadas.Con la emergencia de pensadores neoclásicos herederos de los pensamientos francés, inglés, alemán, austriaco y estadounidense (a través de Kirzner) se comienzan a relacionar conceptualmente, por ejemplo, a través de las definiciones teóricas desarrolladas por Joseph Schumpeter (1883- 1950) y Frank Knight (1885-1972). Knight (1921) indica, a

[1] A partir de Menger, Mises, Hayek y otros.

[2] Se recomienda leer *Die Genesis des kapitalistischen Geistes* (La génesis del espíritu capitalista) y *Der kapitalistische Unternehmer* (El empresario capitalista) (2019, pp. 73-241).

[3] Lo que ahora se entiende comúnmente como "economía política" no es la ciencia de la política especulativa, sino una rama de esa ciencia. No trata de toda la naturaleza del hombre modificada por el estado social, ni de toda la conducta del hombre en la sociedad. Se ocupa de él únicamente como un ser que desea poseer riqueza y que es capaz de juzgar la eficacia comparativa de los medios para obtener ese fin.

través de las teorías del beneficio, que las ganancias generadas por una empresa corresponden al empresario-emprendedor que asumió los riesgos para lograr esas ganancias. Los conceptos de "riesgo" e "incertidumbre"[4] utilizados por Knight para estudiar los ciclos económicos y el papel del empresario lo llevaron a determinar que no solo es importante arriesgar; en los contextos de alta incertidumbre, saber administrar es parte del ser empresario, aunque no siempre son la misma persona (Tarapuez, Zapata y Agreda 2007, p. 91). Por su parte, Schumpeter, basando su crítica en la teoría del equilibrio de León Walras (1834- 1910) determina que la "innovación" es una fuerza, una energía determinante en la economía, y que los responsables de incluirla en los mercados son los empresarios-emprendedores. A través de su teoría de la "destrucción creativa", incluye el factor "innovación" como el factor que genera quiebres hacia la dinamización de los mercados. El empresario crea imperfecciones que dinamizan los mercados, generando desarrollo económico y más y mejor competencia (Landström y Lohrke, 2010, pp. 22-23). En Schumpeter el papel del empresario y la acción innovadora dan cuenta de su interés por explicar la acción económica empresarial con una visión social, que es lo que hace diferente su concepción de empresario. La teoría de la implementación de nuevas combinaciones (Schumpeter, 1924, pp. 100-101) presenta al empresario como "dinámico" e innovador: al tener que crear bienes nuevos para los consumidores, mejorar la calidad de los productos existentes, la introducción de nuevos métodos de producción, la creación de un nuevo mercado de ventas, la conquista de nuevas fuentes de cumplimiento para la producción o crear nuevas formas de organización, los empresarios deben generar procesos innovadores específicos. Por eso la empresa es un lugar de realización de nuevas combinaciones, y el empresario dirige dichas realizaciones. Los empresarios son los sujetos económicos cuya

[4] Se recomienda leer *Risk, Uncertainty and Profit* de Knight (1921), donde hace referencia al empresario como aquel que asume riesgos y sortea la incertidumbre.

función es implementar nuevas combinaciones y son el elemento activo para hacerlo (Schumpeter, 1924, p. 111).[5]

Israel Kirzner fortaleció, junto con otros autores, la idea del empresario como un oportunista. Utilizó el concepto de *entrepreneurial alertness* (perspicacia empresarial) para indicar que el papel central del empresario es la identificación de oportunidades para obtener beneficio e incidir así en el equilibrio del mercado económico.En otras palabras, el empresario actúa en función del equilibrio económico, por lo que el tipo de "conocimiento" que se requiere para la empresarialidad es el "saber dónde buscar el conocimiento" y no el simple conocimiento de la información esencial del mercado. La palabra que capta mejor este tipo de "conocimiento" puede ser el término perspicacia (*alertness*). Es cierto que esta cualidad también puede contratarse, pero una persona que toma a un empleado perspicaz para descubrir las posibilidades de conocimiento muestra una perspicacia aún mayor (Foss y Klein, 2010). El conocimiento empresarial se puede describir como el "tipo más alto de conocimiento", el último conocimiento necesario para hacer uso de la información disponible ya poseída (o que puede ser descubierta) (Kirzner, 1973, p. 68).[6] Como se puede apreciar, la dinámica del mercado no puede ser captada solo por el modelo maximizador sino por la cualidad "alertness". El *entrepreneur* toma decisiones, descubre y coordina las funciones del *entrepreneurship* (Foss y Klein, 2010, pp. 104-105). La crítica a esta corriente es el individualismo metodológico: el empresario es un hombre económico que maximiza la ganancia y actúa individualmente, el constructo teórico de *alertness* aplicado al estudio para reconocer la oportunidad es un tipo ideal (constructo teórico), es decir, empíricamente se sigue discutiendo sobre cómo hacer operacional el concepto de oportunidad y si se descubre la oportunidad.

[5] "Die Wirtschafts subjekte, deren Funktion die Durchsetzung neuer Kombinationenist und die dabei das aktive Element sind."

[6] Se recomienda leer el primer y segundo capítulo del libro *Competition and Entrepreneurship* (1973), "Market process vs market equilibrium" y "The Entrepreneur".

La concepción de empresario y las bases teóricas y conceptuales no se diferencian radicalmente de las bases teóricas de los clásicos; el poder y el conflicto no forman parte de su interés. A través de estos pensadores se incorpora la noción de incertidumbre asociada a la falta de información suficiente para la toma de decisiones racionales. Esta premisa es central para los desarrollos de muchos otros autores representantes de los nuevos institucionalismos, de las teorías de la elección racional, de la teoría de juegos y de las teorías de la organización.

Concepciones sobre el empresario: aportes desde las ciencias sociales, un campo de investigación en construcción y legitimación

Al avanzar hacia la constitución de los estudios empresariales como un campo de estudio, se encuentran diferentes discusiones sobre la concepción de empresario. Landström y Lohrke (2010) explican los fundamentos históricos de la investigación empresarial, identificando los momentos históricos centrales en que van apareciendo determinadas concepciones del sujeto empresarial y de la empresa en disputa. Desde las primeras aportaciones en el siglo XVIII, el llamado "espíritu empresarial" ha estado anclado en distintas disciplinas y periodos[7]: la época de la economía (1870-1940), la época de las ciencias sociales (1940-1970). Al principio, el espíritu empresarial se consideraba un tema de investigación bastante marginal dentro de las disciplinas principales, como la economía, y de las ciencias sociales, como la psicología y la sociología. La investigación era llevada a cabo, de manera individual, por unos pocos investigadores. Sin embargo, desde la década de 1980, el espíritu empresarial (concepto tomado de Weber y Sombart) ha tendido hacia la conformación de

[7] Los diferentes periodos a los que se hace alusión no marcan límites estrictos entre una etapa y otra. Los utilizamos para marcar tendencias y ubicar el contexto en el que se desarrollaron las diferentes perspectivas, es un recurso analítico.

un campo de investigación propio (Landström y Lohrke, 2010, p. 8)[8] en busca de legitimidad.

En los primeros veinte años del periodo que va de 1940-1970 predominaron la historia económica, la psicología y la sociología en el estudio de los empresarios. A finales de los años 1940 en Harvard se consolida el Research Center in Entrepreneurial Harvard University. Este centro reúne a un grupo de investigadores que estudian al empresario desde la "entrepreneurial history" con diferentes enfoques: la historia social, la historia cultural y el enfoque neoclásico. Se le da un peso importante a la concepción de Schumpeter sobre el empresario, se debate sobre la importancia de la cultura y los sujetos en la explicación de la evolución en la industria (Lansdtröm y Benner, 2010, p. 15). Estos debates se dieron en la revista *The Journal Exploration in Entrepreneurial History*, y su último número es memorable, ya que se debate sobre la pertinencia y la legitimidad de hacer ciencia, teniendo como ejes el sujeto empresario y la influencia de lo social y lo cultural en la explicación de la evolución de la industria o del desarrollo de las naciones, o si la investigación empresarial debe tener como objeto de estudio a las empresas y no a los sujetos y a la cultura. En esta polémica, triunfa la posición neoclásica. Este hecho impacta el desarrollo de los estudios empresariales en el nivel internacional, dando legitimidad a la *economic history*, declinando los estudios que incluían a los sujetos y al contexto social y cultural. Hacer ciencia desde la historia económica es recuperar las regularidades empíricas, capturándolas a través de modelos económicos y de los aspectos específicos que destaca el análisis histórico, por ejemplo el contexto social, económico e institucional que influyó en las variables económicas en el pasado y definiendo la forma de hacer investigación como legítima, con el uso de la estadística (modelos matemáticos), la encuesta, y la concepción de actor racional (Hernández, 2002).

En las décadas de 1960 y 1970 el empresario es analizado en su individualidad; por ejemplo, empezó el interés por los estudios sobre

[8] Traducción propia.

la naturaleza cognitiva del espíritu emprendedor a través de diferentes tipos de análisis. Desde la psicología, corriente dominante en este período, son los rasgos individuales, o variaciones en las condiciones sociales–ambientales las que explican la capacidad de tomar decisiones empresariales. Algunas de las preguntas relevantes para las primeras investigaciones en psicología están dirigidas a entender el carácter "dinámico", "innovador" o "riesgoso" de las personas a la hora de emprender o buscar opciones de ganancias: ¿la innovación se crea o es algo con lo que se nace? Actualmente se discute sobre las limitaciones cognitivas y los errores conductuales, ligados a la estructura social que llevó a cabo la revolución del *management* (Dawn y Murphy, 2008).

Lo actual en los estudios empresariales: el declive del estudio del *entrepreneur* y la conformación de las teorías de la gestión empresarial o *entrepreneurship* (*Management Studies*)

La era de los estudios de gestión empresarial (con mayor presencia en la década de 1980), denominada así por Landström y Lohrke (2010), da cuenta del declive de los estudios centrados en el interés de los empresarios y da paso a los estudios del *management* o *entrepreneurship*. Este período se caracterizó por grandes cambios económicos (economía de mercado abierta) y políticos. Ronald Reagan en Estados Unidos y Margaret Thatcher[9] en el Reino Unido profundizaron una política económica de privatizaciones, desregulaciones, búsqueda de equilibrios. Es el período de la consolidación del modelo neoliberal y del cambio de las funciones del Estado (retirada del

[9] Un renovado interés surgió en los años ochenta por explicar el fracaso empresarial en Gran Bretaña antes y después de 1914. Margaret Thatcher y su gobierno buscaron establecer una cultura empresarial como una cruzada moral, no solo por la necesidad económica, sino para apuntalar la política de reestructuración industrial, y por consecuencia la del desempleo (Chell, Nicolopoulou y Karatas-Özkan, 2010; Gourvish, 2005).

Estado de la economía y como regulador de los equilibrios macro) y una economía globalizada (De la Garza, 2002). Estos aspectos llevaron a reformular la relación Estado-empresarios y se dieron nuevas formas de manifestación de los empresarios en lo político y electoral. Las empresas inician procesos de reestructuración productiva en todos los niveles (nuevas tecnologías, cambio en la organización del trabajo y en las relaciones laborales y sindicales, los contratos colectivos de trabajo se flexibilizan) y hacia el exterior (Estado, proveedores, clientes) se producen cambios en la estructura industrial: es el período de la globalización y de la gran empresa corporativa.

Este contexto conduce a la redefinición del papel del empresario en la vida económica. Al mismo tiempo, se cuestiona la eficacia de las grandes empresas y del empresario individual como tomador de decisiones, y surge el interés por el espíritu empresarial (*entrepreneurship*) y las pequeñas empresas (el lema "lo pequeño es hermoso" se convirtió en una frase de moda) (Piore y Sabel, 1990). Es el periodo de la idealización de las PyME y del empresario naciente.

El espíritu empresarial (*entrepreneurship*) se afianzó en los planes de estudio de las escuelas de negocios estadounidenses y entre los académicos de los estudios de gestión (Landström y Lohrke, 2010, p. 29).[10] Para estos autores, los estudios sobre la gestión están compuestos por diferentes fases (despegue, crecimiento y búsqueda de maduración), en los que se pueden identificar diferentes líneas de intereses y diferentes formas de entender la realidad empresarial (Landström y Lohrke, 2010, pp. 29-31). Los autores reconocen que, al principio, una línea dominante de los estudios empresariales estuvo dirigida a estudiar los rasgos y características individuales del empresario, aunque también fue objeto de muchas críticas. Evidentemente, las primeras líneas estuvieron influidas por los aportes teóricos y metodológicos de los anteriores desarrollos desde las ciencias sociales de Schumpeter, Weber y Knight, entre otros.

[10] Traducción del autor.

Para los partidarios del estudio del *entrepreneurship*, los marcos teóricos construidos no reconocían la complejidad y la multiplicidad de niveles que implican los estudios empresariales. Muchos de los conflictos teóricos encontrados se expresan en las disputas, sobre todo las relacionadas con el carácter natural, cultural, psicológico, institucional e histórico del ser o no empresario, por un lado, y por el otro, con el éxito empresarial entendido no como el conjunto de actividades que pueden generar ganancia sino de la gestión y administración empresarial que permiten, a través de diferentes estrategias, métodos y técnicas de gestión lograr sostenibilidad en los negocios y lograr esos "efectos innovadores" schumepeterianos, esos cambios disruptivos en busca del equilibrio económico (innovación). Se puede decir que la visión de la administración y la gestión empresarial empezó a cobrar relevancia académica a través de nuevos programas de estudio, de escuelas de negocios y escuelas de economía, coincidiendo con una nueva época de expansión económica a finales de los años 1990 en la que los gerentes, los CEO y los administradores comienzan a considerarse emprendedores y responsables de incorporar las disrupciones innovadoras y las combinaciones (revolución managerial de Chandler).

La institucionalización del campo de estudio del *entrepreneurship* se puede ubicar en estas décadas de 1980 y 1990. Se producen *handbooks*, se editan revistas especializadas y se instauran las conferencias anuales Babson Research Conferences. El interés se centra en estudiar a los emprendedores (*start-up*), a los mánager, a las pequeñas empresas y a los *entrepreneurships* de las grandes empresas.

Estos enfoques diferencian *entrepreneur* y *entrepreneurship:* el *entrepreneur* es visto como agente que estructura la oportunidad, mientras que el *entrepreneurship* cumple una función empresarial, descubre la oportunidad, la persigue, crea nuevas actividades económicas. En otras palabras, el empresario actúa en función del equilibrio económico, por lo que el tipo de "conocimiento" que se requiere para la empresarialidad es el "saber dónde buscar el conocimiento" y no el simple conocimiento de la información esencial del merca-

do. La palabra que capta mejor este tipo de "conocimiento" puede ser el término perspicacia (*alertness*). Kirzner utilizó el concepto de *entrepreneurial alertness* (perspicacia empresarial) para indicar que el papel central del empresario es la identificación de oportunidades para obtener beneficio e incidir así en el equilibrio del mercado económico. El conocimiento empresarial se puede describir como el "tipo más alto de conocimiento", el último conocimiento necesario para hacer uso de la información disponible ya poseída (o que puede ser descubierta) (Kirzner, 1973, p. 68).[11] El *entrepreneur* toma decisiones, descubre y coordina las funciones del *entrepreneurship* (Foss y Klein, 2010, pp. 104-105). En síntesis, debaten por ejemplo si es o no importante definir qué es un *entrepreneur*, o qué hace, o si lo central es que un individuo encuentra o crea una "oportunidad" y nuevas actividades económicas: es el core del estudio del *entrepreneurship* (Foss y Klein, 2010).

Dentro de las críticas a esta corriente está el individualismo metodológico: el constructo teórico de *alertness* aplicado al estudio para reconocer la oportunidad es un tipo ideal. Algunos autores (Chell, Nicolopoulou y Karatas-Özkan, 2010) buscan un acercamiento a la teoría social a través del constructivismo y de la teoría de la estructuración de Giddens, y del concepto de *alertness*-oportunidad de Kirzner y su aplicabilidad a la teoría de "*entrepreneurial process*". Discuten y proponen la teoría "*skill process*": la oportunidad, para algunos autores (Chell, 2013), está asociada con el proceso cognitivo (teoría cognitiva), con lo motivacional, es un proceso educativo que se construye sobre la experiencia y el entrenamiento. La discusión gira en torno de qué definición adoptar y cómo operacionalizar este constructo teórico y establecer qué es lo que define la oportunidad. En este sentido, la discusión se da respecto en cómo hacer más operativo el concepto. Podemos decir que las definiciones dadas son

[11] Se recomienda leer el primer y segundo capítulo del libro *Competition and Entrepreneurship* (1973), "Market process vs market equilibrium" y "The Entrepreneur".

colindantes entre sí; por ejemplo, *skill*[12] es definida como las habilidades (desarrolladas por la experiencia y el entrenamiento -diferente a aptitud-) y puede ser categorizada por competencias, o como la suma de ambas con otros atributos. Otros autores le agregan lo multidimensional e implican elementos cognitivos, la experiencia emocional, una conducta basada en la calificación que lleva a una selección estratégica personal o táctica para tomar una apropiada decisión, que lleve a la innovación, la creatividad y a generar nuevas ideas (Chell 2007; 2013). Para otros, *skill* requiere de varias fases, y puede ser individual o en el nivel de la firma. Pero nosotros nos preguntamos ¿cómo se reconocen e identifican las oportunidades? ¿se nace con este "don"?¿es un proceso cognitivo?, ¿se ejerce?¿se puede observar? Una serie de autores (ver la síntesis en Chell, 2013) proponen las diferentes formas de definir y de captar *alertness*; sin embargo, para esta misma autora, ninguna de estas propuestas ha dado cuenta de cómo opera este proceso, o, en otras palabras, las investigaciones empíricas no han probado su capacidad heurística para probar e identificar críticamente cómo opera el reconocimiento de la oportunidad de *skill*. Metodológicamente, estos estudios parten del positivismo y su método es hipotético deductivo. Empero, para esta misma autora, esta forma de medir es inoperable, es algo que no puede ser probado o falseado (Chell, 2013, p. 6).

El intento de acercamiento a la teoría social queda en eso, en un intento por ampliar la discusión, en una propuesta por desarrollar. Los métodos utilizados van desde la comparación entre países e instituciones (teoría de la diversidad de capitalismos) y la definición del empresario/*entrepreneurship* con base en sus niveles de calificación, competencias, rutinas y jerarquías (Whittaker, 2009). El problema de fondo para Hernández es que se sigue discutiendo con falsos problemas, como qué define ser empresario o *entrepreneurship*, cómo hacer más operativos ciertos conceptos para captar el espíritu empresarial

[12] Chell presenta una síntesis de las definiciones operativas que proponen diferentes investigadores sobre como captar la oportunidad. La discusión sobre *skill process* está asociada al reconocimiento de la oportunidad (Chell, 2013, pp. 12-13).

y si el empresario nace o se hace (método, pedagogía), si descubre o produce la oportunidad. Se ve a los actores empresariales separados de la empresa. Así, es importante preguntarse sobre la capacidad de agencia de los sujetos, el grado de libertad para accionar (decidir), qué factores influyen en sus decisiones, si dependen de sus intereses individuales y de maximización, o si son impuestos por la sociedad vía las instituciones, o desde otras perspectivas, si son resultado de la relación ente estructuras, subjetividades e interacciones (Hernández, 2017). La propuesta es ver como sujeto social al actor empresario, que genera significados no solo económicos e interactúa con otros actores. Si puede contar su trayectoria (experiencia), ésta es resultado de una construcción social, pero ubicada en determinadas estructuras y en determinadas relaciones sociales. Aunque como sujeto social tiene margen de libertad, esta es variable, según el contexto (situación). Por lo tanto, el empresario puede ser el dueño del capital, o el top mánager, siempre que tome decisiones estratégicas en diferentes niveles. Es decir, la propuesta es ubicar la relación empresa-empresario en diferentes niveles de abstracción e implicar a los dos entes; dependiendo del interés en la investigación se pone el acento en alguno con una mirada caleidoscópica(Hernández, 2017).

De acuerdo a esta misma autora la empresa y el empresario/*entrepreneurship* están vinculados, no reducidos el uno al otro. La empresa puede ser analizada por sus ventas, costos, productos y el empresario/*entrepreneurship* como el tomador de decisiones buscando la ganancia. Es decir, el *entrepreneur/entrepreneurship* no está solo (aislado, atomizado), interactúa con los socios, proveedores, personal, gerencias, con leyes, sindicatos, cuenta con capacidad de tomar decisiones en relación con las estructuras (que lo presionan), en interacción, con límites culturales y subjetivos, sin olvidar la ganancia. Definido así, la estrategia se vuelve el eje que permite vincular las decisiones y los actores. Vemos a la estrategia como construcción de decisiones, con intervención de estructuras, subjetividades e interacciones. Las estrategias pasan a través de las concepciones de los gerentes, de los empresarios, de las interacciones con trabajadores,

con el estado, el gobierno, las instituciones. Estas no son totalmente coherentes y pueden presentar obscuridades. La empresa es entonces un entramado de estructuras que la presionan y la acondicionan, por lo que no se puede aceptar la existencia de estrategias coherentes y únicas. Tampoco hay estrategias válidas para todos los casos, pero sí una política gerencial, una actitud para conformar, seleccionar, construir estrategias para solucionar problemas. La estrategia no son elementos de la estructura: habrá diferentes estrategias, no derivadas mecánicamente de las estructuras, sino estrategias construidas en ciertas condiciones sociotécnicas y socioeconómicas, pero pasan a través de las concepciones de los empresarios, de los gerentes (Hernández, 2012; 2017, p. 124).

Los estudios empresariales y la cultura

La complejidad de los análisis sobre cómo se transfieren las prácticas manageriales entre las matrices y las subsidiarias en las multinacionales ha llevado a un nuevo interés por recuperar la importancia de la cultura, y a la búsqueda de superar y dar la vuelta al economicismo que prima en los estudios de empresa (organización).[13] El interés se centra en tratar de explicar el papel de la cultura en la transferencia de las prácticas manageriales y si en ellas (matriz y subsidiarias) se internalizan las prácticas o se asimilan dentro de marcos cognitivos o normativos, lo cual puede generar un isomorfismo en su transferencia. Empero se mantiene el uso utilitario de la cultura, al verla como un recurso más (por ejemplo, entre quienes adhieren a las teorías de movilización de recursos), o como una estructura, como un sistema de normas y valores que son interiorizadas por los actores. En todas las posiciones no se introduce el poder o el conflicto, aspectos que están inmersos por un lado en cualquier relación

[13] Esta discusión forma parte de la discusión más amplia que se encuentra en Hernández, 2007.

cultural y que en el mundo de la empresa y el empresario, se manifiestan en el antagonismo entre capital/trabajo. Otras corrientes mantienen una posición que defiende el voluntarismo empresarial: la voluntad de los líderes y sus acciones cambian las estructuras por encima de cualquier factor. La cultura forma parte del entorno, pero no determina el accionar del empresario; su carácter extraordinario es lo que le permite innovar y aprovechar las ventajas del entorno. Desde estas posiciones la empresa y sus sujetos aparecen como entes neutrales, para los que no existe el conflicto, el poder, ni antagonismo entre capital/trabajo.

En lo empírico, las investigaciones se limitan a establecer cómo los marcos institucionales o contextuales y la cultura del lugar donde se instalan las subsidiarias pueden influir en las empresas y en el desarrollo de las prácticas gerenciales, aunque estás tenderían a un isomorfismo. Otros estudios tienden traducir a la cultura en variables patrón susceptibles de ser medidas (a través de un cuestionario) y traducidas a datos cuantitativos para establecer tipologías, y caracterizar a la cultura nacional empresarial, por ejemplo (Hofstede, 1980)[14]. También se retoman las grandes bases de datos con información sobre el sistema nacional de valores (Fernández-Serrano y Liñan, 2014). Los investigadores incluyen lo cualitativo -por ejemplo, el papel de las emociones en la organización- a través de entrevistas semi-estructuradas ya probadas, lo cual no está mal. El problema es que la información es traducida en datos cuantitativos, y de esta manera, los resultados no cambian lo establecido desde lo cuantitativo. Se retoman las mismas variables, el uso del cuestionario, la estadística y la verificación de hipótesis se mantienen. Es decir, no se logra teórica y metodológicamente superar estas limitaciones, posiblemente por el miedo a caer en lo que para algunos investigadores

[14] La propuesta de Hofstede consiste en medir cuantitativamente los valores culturales en escala micro. El objetivo, mostrar las diferencias y similitudes entre las prácticas de los dirigentes en las organizaciones en diferentes culturas, a través de cuatro dimensiones: percepción de la distancia del poder (mide la desigualdad del poder), individualismo contra colectivismo y feminidad y masculinidad. El resultado tipologías nacionales de acuerdo con ciertos valores universales (Hofstede, 1980)

sería subjetivismo o, en otras palabras, en no hacer ciencia por no incluir modelos formales y verificables. No se discute que la cultura puede comprender tanto el mundo subjetivo como el objetivo, y puede ser observable; desde esta posición la cultura es un proceso de significación, de interpretación, de significación de la práctica misma, aprehensible en ella, aunque también es un proceso de la conciencia (De la Garza, 2004; Hernández, 2007, p. 213).

La falsa disyuntiva entre *entrepreneur/entrepreneurship,* teorías y métodos: los actores y la toma de decisiones (acción)

Pocas investigaciones y autores discuten sobre concepciones más amplias, recuperando los avances de las otras ciencias sociales, las que han profundizado en diversos campos de la subjetividad entendida como proceso de dar sentido y de decidir. No habría una sola manera de dar sentido y, por lo tanto, tampoco una sola forma de decidir ni una única manera de lograr el éxito, a pesar de que las presiones estructurales sean semejantes (Hernández, 2003). En la mayoría de las propuestas se parte de y se da por hecho que la racionalidad instrumental es la que opera en los hombres de negocios, con una bien definida función de utilidad. La acción es racional, supeditada a la razón, eficacia y utilidad en la que los actos de los individuos se eslabonan a un valor científico (dominio de la racionalidad instrumental). Esta depende de estructuras universales que conllevan una normatividad: en este sentido la acción responde a la norma (ley) (Sfez, 1984). La toma de decisiones es valorada entonces a partir de la búsqueda de la utilidad máxima. Las decisiones se toman con base en un modelo matemático y bajo un esquema normativo. Estas posiciones asumen una monoracionalidad en las decisiones: la realidad está dada, los sujetos solo tienen que optar entre ajustar la relación entre medios y fines y no se cuestionan la posibilidad de una multi-

racionalidad (Sfez, 1984), o como propone Simon (1958), de la elección limitada, de que no hay elección óptima sino satisfactoria.

Desde el nuevo institucionalismo económico, sociológico e histórico intentan dar una respuesta más elaborada a cómo explicar los procesos de decisión-acción de los actores, aceptando los límites de la racionalidad instrumental (Simon, 1958). En el neoinstitucionalismo económico, político y sociológico, las instituciones, sean de la empresa o del contexto, determinan la acción económica porque reducen la incertidumbre y ayudan a resolver problemas de coordinación, no solo a reducir los costos North (1990, pp. 3-6) y Williamson (2000).[15]

North agrega además para el análisis de la acción, y buscando deslindarse del actor racional, una nueva supuesta racionalidad que se basa en el conocimiento y el aprendizaje (teoría cognitiva y del aprendizaje). Busca explicar los procesos de aprendizaje relacionados con la forma en que se aprenden y definen los criterios para la toma de decisiones en condiciones de incertidumbre. Así, la elección sería ahora una elección por conocimiento y no una elección racional. El marco institucional en el cual se integre el conocimiento buscará la mejor opción (optimización) y la institución será funcional y se adaptará al medio ambiente (Hernández, 2017, pp. 95-96). A esto se le suma la experiencia (historia de la evaluación de las decisiones, *path dependence*), que indica cómo las decisiones pasadas impactan la toma de decisiones presentes. Para Mahoney (2000, p. 507) *path dependence* caracteriza específicamente a aquellas secuencias históricas en las que los acontecimientos contingentes ponen en marcha patrones institucionales o cadenas de acontecimientos que tienen propiedades deterministas. En otras palabras, existe una dependencia del pasado que se reproduce en las instituciones. Este tipo de explicaciones están basadas en estudios de largo plazo para poder comprender el cambio institucional de diferentes sociedades

[15] Para una discusión más amplia sobre el nuevo institucionalismo económico, económico sociológico y sociológico organizacional, ver De la Garza y Hernández (2017).

y explicar la conducta humana (Vergara, 2020; Césaris y Urtubey, 2009). En el institucionalismo sociológico organizacional (Powell y DiMaggio, 1991), los actores actúan sobre la base de reglas y no por cálculo y egoísmo; rechazan la intencionalidad y proponen una teoría alternativa de la acción, de naturaleza no reflexiva, rutinaria y presupuesta (el actor no siente, no reflexiona, solo repite la acción por costumbre, hábito, la decisión es rutinaria y responde a la incertidumbre generada por escasez de información) (Powell y DiMaggio, 1991). La decisión (elección) es orientada por la experiencia en situaciones semejantes (imitación), y en relación con los estándares de obligación, por lo apropiado, la norma, sin fines de ganancia (Scott, 1995; Meyer y Rowan, 1977). Para De la Garza, aunque los actores estén presionados por las estructuras e instituciones, conservan siempre su capacidad de reflexión, de dar sentido a su situación, a las relaciones con los otros, a sus capacidades de acción e innovación (De la Garza, 2007, p. 31). Para Hernández, toda acción, instrumental o no, pasa por el proceso de significación (proceso subjetivo), y en el capitalismo la rentabilidad se genera en la competencia, en la productividad, en la técnica, aunque sobre la rentabilidad se logre imponer en ocasiones lo legítimo social (Hernández, 2017, p. 109).

El nuevo institucionalismo organizacional parece que no logra superar el determinismo estructural normativo (institucional), para el que lo que explica la acción de los sujetos es la regla. El empresario se define como hombre institucional que actúa con base a esta. Cuando introducen la cultura, se reduce a normas y valores, y con la intención de su uso utilitario, de equilibrio, niegan la inclusión del interés y la competencia como parte de la acción/decisión. La ética que se deriva de este modelo tiene un enfoque utilitarista y pragmático (Bentham y Mill, 1973; Sen, 1979). Los problemas económicos se solucionan a través de arreglos institucionales, por lo que la concepción de problemas no está relacionada con el poder y el conflicto; en todo caso, si surge el conflicto, es para llegar al equilibrio de nuevo, posición funcional y sistémica. El movimiento explicativo va de los individuos a las instituciones, considerando a los individuos como

dados; a esta propuesta se la denomina "individualismo metodológico" (Hodgson, 2001, p. 16).Hay una concepción mecanicista y organicista del empresario y la empresa (Fontrodona y Sison, 2006), en la que su fin es maximizar el propio interés. De este modo, los valores humanos quedan reducidos al plano económico e instrumental, teniendo en cuenta solamente las motivaciones extrínsecas (Pérez López, 1991; Rodríguez y Aguilera, 2005).La teoría y el método utilizado es el isomorfismo, que explica la tendencia al equilibrio y convergencia hacia las mismas prácticas. Este puede ser visto como una limitación para la propia investigación empírica, al reducir lo macro a lo micro y no aceptar las disrupciones.

Una alternativa diferente es el configuracionismo: una nueva estrategia general de construcción de conocimiento, un enfoque teórico-metodológico que se fundamenta en principios epistemo-metodológicos y ontológicos. Es un enfoque teórico metodológico que implica una concepción de la realidad y un nuevo método (guía heurística) de cómo hacer investigación. La realidad se ve como totalidad en movimiento, en transformación, y por niveles de abstracción, en articulación entre objeto-sujeto. Su método implica la reconstrucción de la realidad (camino de la construcción de conocimiento) que implica el camino de la reconstrucción; es captar lo general y lo específico del objeto. No es la prueba de la hipótesis (teoría como un conjunto de hipótesis que hay que probar), sino la reconstrucción de la teoría, vista como criterio metodológico, mediante la cual se reconstruye la totalidad e implica alcanzar la explicación. La teoría se define como una configuración conceptual abierta, estructurada por niveles de abstracción. "El método implica la reconstrucción de la realidad por niveles, de la teoría a lo empírico, bajo condiciones culturales y subjetivas implícitas o explicitas en procesos con temporalidades (ritmos de cambios diversos), donde aparece lo coyuntural y lo estructural" (De la Garza, citado en De la Garza y Hernández, 2017, p. 115). Se trata de la construcción de espacios posibles para la acción en el presente que se articulan en diferentes temporalidades y subjetividades, conformando configuraciones en relación con estructu-

ras/ subjetividades y acciones (De la Garza, 2018). La investigación empírica desde este abordaje teórico-metodológico toma la relación estructuras-sujetos-subjetividades-acción para explicar la acción de los sujetos. Esta posición asume a los actores empresariales como sujetos sociales que generan significados no solo económicos, en los que la explicación de la acción empresarial (empresa, empresarios y/o top manager) está en la articulación entre estructuras-subjetividades –acciones (De la Garza y Hernández, 2017).

Algunos pocos autores como Sarasvathy y Berglund (2012) tratan el problema de la toma de decisiones. En su texto, inician la discusión y reseñan las posiciones sobre la concepción de actor racional, para finalmente explicar cómo los empresarios toman decisiones para identificar y capitalizar las oportunidades. Es decir, no se alejan de la posición de sujeto racional instrumental. Para Hartman (citado por Sarasvathy y Berglund, 2012) la toma de decisiones es la principal diferencia entre mánager y *entrepreneur*. El problema es cómo decide y bajo qué racionalidad diseña oportunidades o descubre la existencia de oportunidades, e influye en la actuación de otros actores. Shane y Venkataraman (2000) se preguntan ¿por qué alguien y no otros descubren la oportunidad? La respuesta es similar a la del nuevo institucionalismo económico de North: las propiedades cognitivas (esquemas mentales), el aprendizaje y la posesión de información *a priori* necesaria para identificar la oportunidad es lo que hace la diferencia. La información es especializada y no se distribuye a través de la población, aunque pasa por el proceso de valoración de los *entrepreneuship* (Shane y Venkataraman, 2000); es decir, se mantiene el uso racional del conocimiento y no se incluyen los procesos de significación y la cultura como parte de los códigos que influyen en las decisiones de los actores empresariales.

En este punto tratamos de cerrar con lo que llamamos falsos problemas, como la definición de empresario ligada a la división que se hace entre *entrepreneur/entrepreneurship* y entre empresas. Para ello es importante introducir al sujeto, analizarlo como un sujeto social, en el proceso por el cual se constituye o no como sujeto. El concep-

to de configuración, nos permite entender la acción con base a un conjunto de variables estructurales y relacionales que se vinculan con códigos subjetivos (diferentes campos subjetivos, por ejemplo el valorativo, cognitivo, de razonamiento cotidiano, de los sentimientos, estético, lo moral) y que es posible identificar empíricamente. Al retomar los procesos históricos hay que identificar aquellos códigos culturales puestos en juego por los sujetos (empresarios) en determinadas condiciones (económicas, políticas, sociales) y que son re jerarquizados por las nuevas generaciones para aprehender cómo se configura una cultura y una identidad (Hernández, 2007).

La relación empresa-empresario se puede estudiar a partir de los diferentes niveles y relaciones sociales de interacción de los actores empresariales, dependiendo del grado de autonomía que tenga el empresario. Si no hay tal autonomía, el objetivo es reconstruir la red: red de empresas, red entre personas clave. La red y el empresario son un conjunto de interacciones dentro de la empresa, de relaciones sociales con los diferentes actores y niveles. La relación empresa-empresario es una relación indisoluble. Es un ángulo de análisis en relación a la empresa ya los actores empresariales.

En esta arena de posiciones epistemo-teóricas-metodológicas se encuentran los estudios empresariales. Situamos la discusión con las corrientes y enfoques que estudian al *entrepreneur/entrepreneurship*, con el nuevo institucionalismo económico y el sociológico organizacional en conversación con el configuracionismo latinoamericano. El interés de discutir estas posiciones radica en la pérdida de confianza de diferentes sectores en la teoría neoclásica a raíz de las crisis capitalistas de los últimos años, que ha llevado a considerar a las teorías neoinstitucionalistas como una alternativa para la explicación de la acción social, no solo económica, y del modelo económico actual, de las crisis económicas, las innovaciones tecnológicas, la globalización, las nuevas estrategias y la importancia de los servicios.

De lo teórico a lo empírico: los estudios actuales sobre los empresarios

Los estudios empíricos analizados en el ámbito internacional dan cuenta de los temas, problemas y enfoques teórico-metodológicos desde los cuales se estudia al empresario. Permanecen los autores Weber, Schumpeter, Parsons, y la perspectiva de la corriente de Kirzner, así como la discusión sobre lo que define al *entrepreneur-entrepreneurship*, aunque hay que señalar que se da una superposición de teorías (eclecticismo):lo mismo se puede partir de la posición de Kirzner (descubrir la oportunidad) con la concepción de actor de Schumpeter -operacionalizando al empresario a partir de las variables de la psicología-, para el análisis, o incluyendo otras teorías de alcance intermedio desde otras disciplinas, como las teorías de la organización.Debaten, por ejemplo, si es o no importante definir qué es un *entrepreneur* o qué hace, o si lo central es cuando un individuo encuentra o crea una "oportunidad", eje del estudio del *entrepreneurship* (Foss y Klein, 2010). En lo empírico, el análisis toma la dirección de los niveles de calificación como resultado del *background*, de las *skills*, de las motivaciones y el enfoque desarrollado en los negocios. Así, las jerarquías y las rutinas son niveles que dan cuenta de la actividad de ser administrador y del empresario. Les interesa la comparación de instituciones entre países, y en los diferentes capitalismos, y cómo estas (instituciones) influyen en la innovación (Whittaker, 2009). En los estudios longitudinales, el análisis en el nivel de la firma, los estudios de caso, empero, la técnica aplicada para la recolección de información es la aplicación de cuestionario, y el uso de la estadística para la verificación. Más allá de las diferencias, el problema se centra en cómo hacer operativo y a través de qué datos se puede comprobar que un *entrepreneur-entrepreneurship* es innovador o cómo descubre la oportunidad. Para Sarasvathy y Venkatarama (2011) el *entrepreneur* y el espíritu empresarial se convierten en algo más que un conjunto específico de habilidades; se convierten en un

método generalizado como el método científico, una forma de razonamiento y lógica cuyo ejercicio es tan útil como la aritmética, la lectura, la escritura y el razonamiento científico básico. El espíritu empresarial, entonces, no es simplemente una opción de carrera o un respaldo en casos de reducción de personal o recesión económica del empleador, llega a ser visto como un impulsor generalizado del cambio social (Sarasvathy y Venkatarama, 2011). En este sentido, es necesario un método propio para el estudio empresarial. Desde la psicología distinguen entre *entrepreneur* y *manager*; las características que los definen son la asertividad, la orientación a la eficiencia, la responsabilidad y la toma de decisiones, así como la necesidad de autonomía y dominio. A esto se suman los datos demográficos como edad, educación, familia: el resultado es una diversidad de características.

Consideraciones metodológicas en el estudio de las empresas y los empresarios

El problema científico sobre la conceptualización de los empresarios y la empresa no se limita solamente a las discusiones conceptuales que los tratan de definir en sus roles y en sus procesos de toma de decisiones empresariales, como se expuso en el apartado anterior, sino también al debate epistemo-teórico-metodológico que guía la manera de estudiarlos a nivel empírico. Las teorías económicas, las teorías de la organización, los nuevos institucionalismos, en menor medida las teorías interpretativas y las teorías culturales, han dominado buena parte del repertorio metodológico para estudiar a las empresas y los empresarios. Estas han sido acompañadas de una visión estructural-funcionalista y del método hipotético deductivo. La mayor parte de las fuentes consultadas dan cuenta de cómo las investigaciones parten de una pulverización de teorías y una concentración en la metodología basada en hipótesis a comprobar, cuyo papel es la predicción: "isomorfismo", la tendencia a generalizar y

controlar la incertidumbre a través de las prácticas hacia la convergencia. Retoman variables e indicadores ya probados, aplican cuestionarios, elaboran estadísticas que les permiten "verificar" o falsear, aunque por lo general se parte de hipótesis ya predichas y verificadas, y lo que se hace es replicarlas en las investigaciones. La verificación está dada de antemano. Esta forma de hacer investigación se vuelve circular y no aporta conocimientos nuevos. Deja de lado aspectos que podrían formar parte de la especificidad de cada región o firma, y que permitirían generar nuevas explicaciones y conceptos. Por otra parte, la agencia dada a los actores se divide en: determinista -cuando las estructuras o instituciones como resultado de las prácticas determinan la acción de los sujetos, induciendo como dice De la Garza (2007) "un voluntarismo de la modificación de las estructuras al desactualizarse por modificación de las prácticas"(p.32)- y racionalista (actor racional), con capacidad de conocer las jugadas de los otros actores. Se mantiene el individualismo metodológico, en el que el individuo es un actor que adecua medios a fines y que busca optimizar su utilidad, solo que ahora el individuo se ve en interacción de redes y no aislado: estas interacciones quedan reducidas a relaciones de intercambio, no necesariamente monetarias.

Las investigaciones ofrecen esquemas conceptuales, taxonomías y tipologías para definir al empresario. En general no discuten sobre la agencia de los actores, la subjetividad y las relaciones de poder; cuando incluyen a la cultura, se la traduce a datos cuantitativos y se la contempla por su utilidad. La mayoría de las investigaciones parten de la visión de la cultura como sistema de valores y normas interiorizados (socializados), sin considerar que los sujetos son más que normas y valores. Lo estético, lo moral y los sentimientos pueden formar parte de los códigos culturales que permiten dar sentido a las acciones. Las particularidades se pierden. Cuando se intenta introducir a los sujetos y sus subjetividades se los reduce a la inclusión de sentimientos, y estos también son traducidos a datos cuantitativos a través de una encuesta. Hay consenso sobre la necesidad de la transdisciplinariedad en teorías y métodos para el estudio y expli-

cación de la acción empresarial, como si esto por sí solo resolviera el problema de la explicación empresarial y sus acciones. Se discute acerca de las funciones y el papel del empresario y la empresa en la sociedad como resultado de la educación (cualquiera puede ser empresario, se puede estudiar para aprender a ser empresario). Así el "emprendedurismo", el espíritu aventurero y riesgoso, o la virtud en la identificación de oportunidades de negocios, se han convertido en un importante recurso ideológico que justifica buena parte de las contradicciones del capital-trabajo, como el alto desempleo juvenil o la falta de calificaciones laborales en la actualidad. Es decir, existe un desplazamiento de responsabilidades de las estructuras del Estado y sus instituciones hacia el individuo, que es auto-responsable de su propio éxito laboral y personal, además de ser analizado en razón de lo que innova, invierte, crea, pero no en relación al papel que juega dentro de las empresas (cómo y quién decide sobre la tecnología, la organización del trabajo, la calificación, el tipo de relaciones laborales y sindicales, culturales, laborales, gerenciales y empresariales se reconstruyen dentro de la empresa) y por fuera, en relación con proveedores, clientes y el Estado.

Los estudios empresariales en América Latina

En Latinoamérica existe una dispersión de enfoques en los estudios empresariales, que no necesariamente tiene que ver con las corrientes antes mencionadas y sí con las especificidades de cada región, vinculadas a los procesos políticos y a los cambios de régimen. Hay que notar que la investigación empresarial es de poca data y su desarrollo se ha dado en los últimos 30 años (Ladrón De Guevara, 2007; Hernández, 2007). La producción que abarca desde la década de 1980 hasta mediados de la de 2000 puede considerarse el resultado de los años dorados de la investigación en lo empresarial: fue el período de

la consolidación de corrientes y del nacimiento de otros enfoques,[16] Este proceso de consolidación de los estudios empresariales en América Latina fue paralelo y simultáneo a la progresiva pérdida de centralidad de la historia económica en los estudios históricos, y se convirtió en una herramienta más para la producción de conocimiento (Cerutti, 2007, pp.133-134). Es importante señalar que la influencia de académicos extranjeros que realizaron sus trabajos de investigación en países latinoamericanos, o bien de investigadores locales formados en países como Estados Unidos, Inglaterra y Francia, marcó tendencia. Esta influencia se mantiene y sigue siendo referencia para los investigadores latinoamericanos, sobre todo en países como Colombia (Ladrón de Guevara, Viloria y Elías, 2013). El interés por el estudio de los empresarios desde la sociología sigue sin adquirir importancia, no interesa a los académicos. Por una cuestión ideológica, en América Latina no hay admiración por estos sujetos económicos, ni tampoco se los vincula con aspectos importantes que impactan y definen en parte la vida económica de un país, una región y al mundo laboral; por ejemplo, con el impacto en el salario, las condiciones de trabajo, la calificación y la importancia de la gestión de la fuerza y la relación sindical. El desarrollo de este tema y la permanencia de la investigación en América Latina obedecen a líderes académicos que se ubican en ciertas universidades, y desde allí pugnan por mantener el tema a través de las tesis de posgrado, organizando seminarios y libros colectivos.

Enlos estudios empíricos prevalece el concepto de actor racional, el de Schumpeter y Sombart: el interés se centra en estudiar al empresario como un sujeto innovador a quien le interesa la ganancia, el

[16] En el Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) de 2006 por primera vez se convocó a una mesa con el tema de empresarios y empresas. En este congreso se propuso y debatió que no se hablara de historia empresarial sino de estudios empresariales (abarca empresarios y empresas); de esta manera se convocaba a todas las disciplinas que estudian el mundo empresarial. Se fomentaría un campo más robusto, en el que la identidad la daría el objeto de estudio. De este acercamiento entre disciplinas nace Basave y Hernández, 2007. Algo similar aconteció en la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo ALAST en su congreso de 2010 en México.

prestigio, el poder y la familia. Actualmente, hay un desplazamiento hacia el estudio de la empresa sin sujetos, o solo aparecen como telón de fondo. No se pretende hacer un balance cuantitativo de lo que sucedió[17] y sucede actualmente en esta región en cuanto a la investigación empresarial, sino destacar las principales tendencias en cuanto el objeto de estudio, las teorías y metodologías que definen a los estudios empresariales en la región.

Los resultados empíricos de las investigaciones en América Latina desde la década de 1980 se pueden organizar en las siguientes corrientes:

1. La historia empresarial en sus diferentes versiones: de familia, regional, cultural, en mucha menor medida económica. Mantienen su eje de interés en el empresario y las empresas.[18] En la actualidad cobran mayor presencia los que se centran en el estudio de las empresas, y las grandes empresas y sus familias. Es interesante observar que una de las formas de trabajar de estos investigadores es reuniendo diferentes investigadores de distintos países y universidades en libros colectivos. El resultado son grandes balances y monografías por países con abundante información. Un ejemplo de este tipo de investigaciones lo encontramos en los estudios de los grupos familiares empresariales de empresas multinacionales y el papel del Estado a partir de un enfoque analítico común (Fernández, Lluch y Barbero de Lena, 2015)[19] y en el libro colectivo *Historia empresarial en América Latina, debates y problemas* (Lluch, Monsalve y Bucheli, 2021). El eje que cruza estos estudios es cómo contribuyen las familias o grupos familiares y sus empresas al desarrollo económico de los países, la relación con el Estado y con sus empresas, sean locales o extranje-

[17] Para conocer un estado del arte en América Latina ver Basave y Hernández (2007) y Lluch, Monsalve y Bucheli (2021).

[18] A mediados de los años setenta aparecieron las publicaciones de la Fundación Antioqueña para los Estudios Sociales (FAES) en Medellín, Colombia; en México, Cardoso, 1978. En Brasil estaban los trabajos de Henrique Cardoso y de Warren Dean (Cerutti, 2007, p. 133).

[19] La investigación reúne investigadores de ocho países de Latinoamérica (Argentina, Brasil, Colombia, México, Costa Rica, Perú, Chile) que investigan los grupos familiares de las empresas más importantes de cada país.

ras. La propuesta es que las familias o grupos familiares son el motor de la economía y esto explica el éxito o fracaso de las empresas y de los países, con una visión evolutiva.

En las investigaciones analizadas sobre la década de 1980, todo depende de los grandes hombres de negocios y sus familias: el contexto y las instituciones solo aparecen como telón de fondo, dado que el desempeño de los grupos familiares es lo que asegura el éxito o el fracaso a través de las prácticas familiares, que pueden modificar las estructuras o crearlas (voluntarismo extraordinario). Retoman y discuten con el nuevo institucionalismo económico de North y con la teoría de variedades de capitalismo, pero finalmente la familia es el gran actor, incluso en la configuración de marcos institucionales. Es decir, se mantiene el determinismo estructural familiar como eje de la explicación. Discuten sobre cuál categoría es más propicia para definir qué es un grupo familiar[20] o un tejido empresarial, qué es un grupo familiar-empresarial, qué es una familia empresarial (Cerutti, 2007). Intentan jalar algunos conceptos de diferentes disciplinas, como de la geografía el de "bolsones empresariales" y de la sociología del trabajo el de "reconversión productiva". Ambos conceptos, que se inscriben en enfoques diferentes, les ayudan a establecer las estrategias de los grupos empresariales como resultado, pero no pueden explicar por qué esas estrategias y no otras fueron puestas en juego por los tomadores de decisiones, o cómo el contexto estructural presionó para dar curso a determinada acción. Una parte de los investigadores, dependiendo de la posición teórica-metodológica en la que se ubique, mantiene el uso de modelos matemáticos (econométricos), así como las bases de datos y entrevistas semi-estructuradas, que son la parte más cualitativa de la investigación. Las críticas que han recibido estas posiciones son la falta de teorización y problematización -el ser un grupo familiar empresarial no solo pasa por lo parental o por la asociación entre empresas-. La confianza no solo se

[20] Para una discusión amplia sobre este tema ver De Massis, Sharma, Chua y Chrisman (2012).

basa en esta relación (parental), sino que se da también por la identificación como parte de una misma clase social, con una ideología y cultura propia, y con intereses políticos y económicos comunes. Además, se les observa la poca importancia que le dan a las decisiones de los empresarios en la estrategia laboral y sindical, que impacta en los trabajadores en cuanto a salario, prestaciones, condiciones de trabajo, capacitación y conflicto entre capital y trabajo. En otras palabras, se les critica no interesarse en las relaciones sociales resultado de las relaciones productivas y en el trabajo, tanto en el interior como en el exterior (proveedores, clientes, competidores, con sus iguales). Estas investigaciones aportan abundante información empírica sobre las empresas y las familias. El método utilizado son las monografías de grandes empresas y empresarios a través de la descripción y la cronología historiográfica; las fuentes son tanto los archivos familiares como los públicos y las estadísticas; aplican entrevistas a las familias y a sus actividades profesionales. Los estudios regionales mantienen su presencia, intentando acercarse más a la época actual en sus estudios.[21] Jones y Wadhwani (2007) proponen un acercamiento a las teorías del *entrepreneurship* y al nuevo institucionalismo, en un intento por dotar de teoría a estas investigaciones y precisar el objeto de estudio. Desde mediados de la década de 2000 se debate, al igual que en el ámbito internacional, sobre el campo interdisciplinario de la historia empresarial: se propone una delimitación clara de su objeto de estudio, así como el deslinde y precisión de su complementariedad con disciplinas afines, más allá de afirmar que la historia es un campo multidisciplinario (Ladrón De Guevara, 2007, p. 49). Hacia mediados de la década de 2000, los estudios empresariales se concentran más en las empresas que en los empresarios. Esta corriente con sus derivaciones sigue siendo la que más pre-

[21] Un texto que vale la pena analizar es el de Restrepo (2011), quien logra vincular desde la historia empresarial regional la influencia de las élites, sus valores compartidos con la familia, la sociedad, la religión y la interacción con otros actores de la economía, y el Estado.

sencia tiene en Latinoamérica, principalmente en Argentina, Brasil, México y Colombia.

2. La corriente *empresarios-Estado* que en los años ochenta se constituye como una corriente consolidada, principalmente en México. El interés se centra en analizar la relación Estado-empresarios, las organizaciones que representan a los patrones a través del estudio de las organizaciones y sindicatos empresariales, así como las coyunturas políticas de tipo electoral en las que intervinieron los empresarios. Estas relaciones las analizan como relaciones de poder; el concepto central en este periodo es el de *corporativismo* (Luna y Puga, 2007). En la actualidad hay un interés renovado por estudiar la relación Estado-empresarios, ligado ahora a las élites económicas y su ascenso al Estado. Las investigaciones analizan la llegada de los empresarios al poder del Estado (el campo empírico son los países Chile, Uruguay, Brasil, Perú, Paraguay, Argentina, Colombia y México, entre otros). Se preguntan si hay una relación problemática del empresario con los gobiernos de izquierda, si puede haber democracia al asumir el poder un hombre de negocios, o el papel de estos actores políticos-empresariales en la reproducción de la desigualdad. Distinguen entre procesos políticos y proceso económico: los tratan como esferas distintas. Otros autores se interesan por estudiar al empresario *lobbista* (Nercesian, 2020) y el clientelismo que ejercen los empresarios para obtener beneficios en las políticas públicas que se aprueban en los congresos. Es decir, los empresarios son analizados como élites económicas, políticas e ideológicas. Se estudia la procedencia de los empresarios-presidentes, si son de clase alta, su afiliación política, su trayectoria profesional en empresas trasnacionales o nacionales. Para estas perspectivas, las élites de negocios asumen un rol en la construcción de la política-económica, provocando cambios y buscando legitimar a los empresarios como Estado o bien ocupan puestos en las secretarias de estado y representan los intereses de la clase económica dominante (Converti, 2021). Esto lleva a confrontaciones con los intereses de otros grupos respecto a la interpretación del bien común (Cokelet, 2013). Salas (2018), en su

trabajo sobre México, da en parte cuenta de esta lucha por el poder y discute conceptualmente cómo definir los centros de conocimiento que influyen en lo político. Parte del análisis de los "centros de pensamiento mexicanos" y como éstos constituyen un régimen de conocimiento y poder estableciendo una red de intereses. Estos centros están ligados a ONG empresariales y a centros de investigación académicos ubicados en las universidades. Los métodos que utilizan son programas de cómputo (PAJEK y UCINET) y la base de datos McGann que alberga la lista de estos centros de 2008-2017. Las conclusiones a las que llega la autora son que la consolidación de estos grupos, que producen y validan conocimiento sobre políticas públicas, moviliza y confronta ideas para continuar o transformar la política pública. En Argentina, por ejemplo, interesa la relación Estado-empresarios en torno a la política privatizadora y la negociación del estado con los empresarios en relación a la devaluación de la moneda (Belini y Rougier, 2008). Estas versiones actualizadas mantienen el interés por analizar al empresario como *actor político* en la relación Estado-empresarios, vinculado a las coyunturas económicas, las políticas de tipo electoral o el cambio de régimen, solo que ahora el Estado son los empresarios. Estos problemas se analizan como relaciones de poder en las que los sucesos políticos (cambio de régimen político) y económicos marcan el cambio de la acción empresarial. Así, el empresario es reducido a un sujeto político (en lo individual) o a élite política-económica en relación con el Estado (redes), atravesado por temas como la filiación política y la democracia, sin vincularlo con el interés en sus empresas productivas. Mantienen las mismas debilidades teóricas y metodológicas que hace treinta años. La acción empresarial no se analiza como una acción colectiva, en la cual los empresarios se convierten en sujetos sociales-políticos en busca de sus intereses de clase de "élite", en este caso, la toma del Estado, con repercusiones no solo en lo político, sino en lo económico, lo productivo y lo laboral. Sigue sin interesarles la relación de estos sujetos con sus diferentes niveles de la realidad, ya sea económica, social, política, religiosa, familiar, como líder, como igual, como parte de

una clase, de una ideología y como parte de la actividad misma de ser empresario. El mundo del empresario no se reduce a lo político, sino que lo político viene a formar parte de una realidad más compleja (Hernández, 2003). La agencia de los empresarios se muestra en las acciones colectivas que realizan para defender sus posiciones frente al Estado, frente la sociedad, y ganar espacios políticos hasta ser ellos el Estado. Una muestra del interés sobre el estudio de las élites se puede observar en la *Revista Española de Sociología* (2020), que editó un número especial dedicado a las élites en América Latina. En países como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y México este interés está presente en los análisis desde diferentes disciplinas y enfoques sobre la permanencia, renovación, extensión o desaparición de las élites empresariales.

3. Recientemente se potencializó el estudio de *las redes de capital* que se establecen entre los grandes capitales (propietarios), y cómo conforman una élite empresarial. Estos estudios discuten con las teorías de clase y el capitalismo global, que alude a un conjunto de personas y organizaciones desarraigadas de los Estados-nación que buscan reproducir el capital trasnacional. Les interesa identificar a los propietarios de las empresas más grandes y establecer las redes de propiedad entre ellos. El método utilizado para establecer las redes y nodos es el *interlocking*. Este modelo permite analizar las relaciones entre un conjunto de actores poseedores de acciones en empresas, y miden el nivel de cohesión que existe entre estas empresas, los nodos que ocupan una posición central y las relaciones de propiedad (Martinez-Vallejo, 2015; Cárdenas, Robles-Rivero y Martínez-Vallejo, 2020). Sin embargo, no profundizan más allá del establecimiento de la red, para concluir que las empresas latinoamericanas no se extienden al extranjero (transnacionalizan), y las extranjeras se posicionan en la región, en especial en el sector financiero. Los estudios dan cuenta de qué empresas están en red a través de compartir acciones y directivos.

4. Los estudios latinoamericanos que incluyen la dimensión de la cultura vinculan *los valores culturales nacionales a la actividad empre-*

sarial (Fernández-Serrano y Liñan, 2014). El análisis es estadístico y retoma bases de datos: se utiliza la metodología Schwartz *value survey*, que es un método para medir los valores culturales con dimensiones establecidas, como la de igualitarismo-autonomía, y la base *The Global Entrepreneurship Monitor*, de la que toman la información sobre emprendeduría. Los resultados muestran la diferencia entre países desarrollados y países en vías de desarrollo. Por ejemplo, Argentina, México, Chile y Costa Rica muestran valores culturales de autonomía, mientras que en Bolivia, Perú y Venezuela prevalecen los valores jerárquicos y de pertenencia. Se parte de variables ya establecidas y probadas globalmente. Los resultados son previsibles y no dan cuenta de las especificidades de la región donde se aplicaron. El libro coordinado por Coria y Hyatt (2016), dedicado a la cultura empresarial en México, es un texto importante teórica, metodológica y empíricamente. Da cuenta desde diferentes enfoques y disciplinas de la relación de los empresarios con el Estado, con la estructura organizacional y la sociedad, donde la cultura es el eje de análisis.

5. Un tema de interés de algunos investigadores es *el rol del colonialismo y la migración, entre una política institucional y el desarrollo del* entrepreneurship. Plantean el negativo impacto de la colonialización en la población y su contribución a la persistencia de la desigualdad en Latinoamérica y el Caribe (Engerman y Sokoloff, 2005). Por ejemplo, se distingue entre instituciones de propiedad privada e instituciones extractivas: en estas últimas se concentra el poder en una élite pequeña, y se generan altos riesgos de expropiación de las minas y las plantaciones.

6. Desde la sociología del trabajo se abrieron nuevos temas de debate y análisis, como los estudios sobre *el empresario en el interior de los procesos productivos* a través de las estrategias que implementan para ser exitosos, por ejemplo en las investigaciones realizadas en Colombia por Urrea (2002), y en Brasil por Ruiz (1997) y Marcovitch, (2003). Desde México, en el posgrado en Estudios Sociales línea de Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa se está impulsando esta perspectiva, vinculada a la

del empresario como sujeto social (Hernández, 2003), y al paradigma configuracionista latinoamericano (De la Garza, 1998, 2017; De la Garza y Leyva, 2012). Se trata de ver al empresario como sujeto social, analizarlo en el proceso por el cual toma decisiones enmarcado por las presiones estructurales y da sentido a sus acciones, y cómo su interacción con otros sujetos se traduce en resultados deseados o no deseados (Hernández, 2003). En este sentido hay una construcción de la decisión y de significados con agencia en la interacción que se construye en la incertidumbre, en el juego del poder y en la interacción con las estructuras/subjetividad[22]-interacciones/acciones. La investigación empírica desde esta perspectiva abandona el estructuralismo y da un papel los sujetos. Los actores son activos en la planeación y la instauración de las estrategias, sean productivas o de relaciones laborales y sindicales, que se conforman en relación con la configuración sociotécnica, con las características culturales y subjetivas, con las políticas del Estado, con los proveedores, los clientes, sus iguales, la competencia y sus intereses, y donde la coyuntura juega un papel importante.[23]

Los estudios de género, que a finales de la década de 1990 y principios de la de 2000 se presentaban como una veta que prometía su consolidación, actualmente casi no existen en esta línea de investigación (pese al ascenso de mujeres a puestos directivos de empresas trasnacionales), mientras que los estudios biográficos mantienen su presencia, ya sea a través de estudios realizados por investigadores-los menos-, o por encargo de los empresarios. En general son trabajos que buscan exaltar la personalidad empresarial y el papel benefactor de estos empresarios. Carecen del rigor propio de una investiga-

[22] Definimos subjetividad como el proceso de dar sentido, decidir y actuar. Más que ver al empresario como un factor en la función de producción, lo vemos como un actor en el que interviene la subjetividad (sentimientos, lo estético, lo moral, lo ético, lo valorativo, los juicios, la intuición) y lo cognitivo en la toma de decisiones y estrategias referidas a la empresa. Hay una selección subjetiva de ciertos aspectos de la realidad para tomar decisiones (De la Garza, 2007, Hernández, 2007).

[23] Sin la intención de ser exhaustivos, ejemplos de investigaciones bajo este enfoque son las de Celis (2008);Torres (2012); Montarcé (2014); Senen y Haidar (2021); Hernández (2003, 2012).

ción académica. Argentina, Colombia, Brasil, Chile y México son los países en que más literatura hay al respecto.

Los estudios analizados en América latina siguen sin discutir al empresario en su complejidad; no discuten sobre el concepto de empresario. Se revisó una serie de estudios con temas y problemas dispersos que resulta difícil ubicar en una corriente específica. Persiste la investigación desde la historia empresarial en sus diversas versiones, aunque con una primacía de los estudios de grupos familiares de grandes empresas trasnacionales o nacionales, o el espíritu empresarial de empresarios en específico. Se puede decir que es la corriente más consolidada en la región, aunque también ha disminuido su presencia en términos generales. El interés de los estudios de empresarios ligados a la élite económica y al Estado renace, aunque no lo suficiente como para hablar de una corriente consolidada, como la que se conformó en décadas anteriores. La sociología del trabajo busca aportar desde el configuracionismo, ver al empresario como sujeto social y analizarlo a través de la acción empresarial (proceso de decisión) en la articulación estructura/subjetividad/acción (E/S/A) tanto hacia el interior como hacia el exterior de la empresa.

Las teorías y metodologías implementadas, cuando las hay, son de alcance intermedio: las que provienen del nuevo institucionalismo, las que se adhieren a la teoría económica y las que analizan los procesos de dirección de empresas. Las investigaciones parten de la utilización de cuestionarios, base de datos y métodos ya establecidos para comprobar las hipótesis que se replican en diferentes estudios y países. El problema principal es la anulación del sujeto empresarial y su subsunción en estructuras o instituciones.

A modo de cierre

Finalmente, podemos decir que el estudio empresarial en el ámbito internacional y latinoamericano se mantiene en la ambivalencia

entre los que sostienen que hay campo de investigación específico y legítimo (los artículos, libros conferencias, etc. publicados dan fe de este campo) y los que buscan dotar de especificidad al estudio empresarial y lo definen como un campo en construcción. Se debate en la búsqueda de una identidad que brinde centralidad en su objeto y sujeto de estudio. Los estudiosos de lo empresarial parten de la necesidad de multidisciplinariedad (profesiones, teorías y métodos) para la investigación. Para algunos autores, los estudios empresariales deben construir su propia disciplina, es decir, sus propias teorías y métodos (Zahra, 2005).

Se puede plantear en general que lo que define a los estudios y estudiosos de lo empresarial es una concepción de ciencia que se basa en partir de un uso normativo de la teoría, de hipótesis globalizadas y dimensiones ya definidas, de la estadística que busca probar lo ya probado, y con esto, alcanzar la predicción; es decir, una concepción de ciencia predictiva que se desprende del positivismo con su método el hipotético deductivo. Esta idea de hacer ciencia desde lo "legítimo" se vincula con la concepción de *entrepreneur-entrepreneurship* como un actor racional o determinado por las estructuras o instituciones. Los resultados de los estudios no dan sorpresa y sí ratifican lo ya encontrado. Hace falta un debate más amplio que implique poner en discusión las grandes posiciones epistemo-teóricas-metodológicas en torno a la acción social;específicamente, en relación a la acción empresarial.

Bibliografía

Basave, Jorge y Hernández, Marcela (2007). *Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva internacional*. Ciudad de México: Plaza y Valdés-UAM.

Belini, Claudio y Rougier, Marcelo (2008). *El Estado empresario en la industria*. Buenos Aires: Editorial Manantial.

Bentham, Jeremy y Mill, John (1973). *The utilitarians.* Virginia: Anchors Press/Doubleday.

Cárdenas, Julián; Robles-Rivera, Francisco y Martínez-Vallejo, Diego (2020). Los dueños de América Latina: Las redes entre los grandes propietarios transnacionales. *Revista CIDOB D'afers internacionals*, 126, pp. 17-40. https://www.cidob.org/es/articulos/revista_cidob_d_afers_internacionals/126/los_duenos_de_america_latina_las_redes_entre_los_grandes_propietarios_transnacionales

Cardoso, Ciro (coord.) (1978). *Formación y desarrollo de la burguesía en México: siglo XIX*, México: Siglo Veintiuno Editores.

Celis, Juan (2008). *Reestructuración y relaciones laborales en la banca colombiana*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Autónoma Metropolitana.

Cerutti, Pignat (2007). Los estudios empresariales en el norte de México (1994-2004). Recuento y perspectivas. En Basave, Jorge y Hernández, Marcela (coords) (2007). *Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva Internacional.* Ciudad de México: Plaza y Valdés-UAM-Iztapalapa.

Césaris, Lu y Urtubey, Luis (2009). *Reconceitualizando o institucionalismo histórico: path dependence, agencia e mudança institucional.* [Tesis de Doctorado]. Universidad de Sao Paulo.

Chandler, Alfred (1963). *Strategy and structure. Chapters in the History of the Industrial Enterprise.* Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

Chandler, Alfred (1984). The Emergence of Managerial Capitalism. *Business History Review 58*(4), pp. 473-503. https://doi.org/10.2307/3114162

Chell, Elizabeth (2007). Social enterprise and entrepreneurship. Towards a convergent theory of the entrepreneurial process. *International Small Business Journal*, 25 (1), pp. 5-26. https://doi.org/10.1177/0266242607071779

Chell, Elizabeth (2013). Review of skill and the entrepreneurial process. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 19* (1), pp. 6-31. https://doi.org/10.1108/13552551311299233

Chell, Elizabeth; Nicolopoulou, Katerina y Karatas-Özkan, Mine (2010). Social entrepreneurship and enterprise international and innovation perspectives. *Entrepreneurship & regional development, 6* (22), pp. 485-493. https://doi.org/10.1080/08985626.2010.488396

Cokelet, Benjamín (2013). The Mexican council of businessmen: business politics, élites and decision-making in Mexico. En *International Business & Politics.* New York University. https://poderlatam.org/wp-content/uploads/2020/08/CMHN-Business-Politics-Élites-and-Decision-%C2%ADMaking-in-Mexico-English-May-2014.pdf

Converti, Lucía (2021). Presidentes empresarios en América Latina: interés particular versus interés general. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 128, pp. 225-238. https://www.cidob.org/es/articulos/revista_cidob_d_afers_internacionals/128/presidentes_empresarios_en_america_latina_interes_particular_versus_interes_general

Coria, Carlos y Hyatt, John (2016). *Mexican business culture. Essays on tradition, ethics, entrepreneurship and commerce and the state*. North Carolina: McFarland & Company.

Davis, Lance y North, Douglass (2008). *Institutional change and American economic growth*. London: Cambridge University Press.

Dawn, Gilpin y Murphy, Priscilla (2008). *Crisis management in a complex world.* Oxford University Press.

De la Garza, Enrique (1998). *Hacia una metodología de la reconstrucción. Fundamentos, crítica y alternativas a la metodología y técnicas de investigación social.* México: UNAM-Porrúa.

De la Garza, Enrique (2000). *Cambio en las relaciones laborales en México.* México: Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique (2000). *Tratado latinoamericano de Sociología*. México: Anthropos-UAM-I.

De la Garza, Enrique (2001). La epistemología crítica y el concepto de configuración. *Revista Mexicana de Sociología 1* (63), pp. 109-127. https://doi.org/10.2307/3541203

De la Garza, Enrique (2002). Reestructuración productiva, cambio tecnológico y recursos humanos. En Calva, José Luis (coord.) *Política económica para el desarrollo sostenido con equidad.* México: Juan Pablos

De la Garza, Enrique (2004). Los estudios organizacionales, entre el racionalismo y el neoinstitucionalismo. *Apros.*

De la Garza, Enrique (2007). Los estudios organizacionales, entre racionalismo y neoinstitucionalismo. En De la Garza, Enrique et al. *Estudios organizacionales y asuntos globales.* México: Fondo de Cultura Económica-UAM.

De la Garza, Enrique (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. México: Gedisa-UAM.

De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina.* México: Gedisa-UAMI.

De la Garza, Enrique y Leyva, Gustavo (2012). *Tratado de metodología de las Ciencias Sociales.* México: Fondo de Cultura Económica-UAM.

De Massis, Alfredo; Sharma, Pramodita; Chua, Jess y Chrisman, James (2012). *Business studies: an annotated bibliography.* Cheltenham -Northampton: Edward Elgar.

Dobb, Maurice (1971). *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo.* Buenos Aires: Editorial Siglo Veintiuno.

Engerman, Stanley y Sokoloff, Kennet (2005). Colonialism, Inequality, and long-run paths of development. *National Bureau of Economic Research*, Paper No. 11057.

Fernández-Serrano, José y Liñan, Francisco (2014). Culture and Entrepreneurship: The case of Latin America. *Innovar,* 24, pp. 169-180. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/56648/Culture%20and%20Entrepreneurship.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Fernández, Paloma; Lluch, Andrea y Barbero de Lena, María (2015). *Familias empresariales y grandes empresas familiares en América Latina y España: una visión de largo plazo.* España: Fundación BBVA.

Fontrodona, Joan y Sison, Alejo (2006). The Nature of the Firm, Agency Theory and Shareholder Theory: A Critique from Philosophical Anthropology. *J Bus Ethics* 66, pp. 33–42. https://doi.org/10.1007/s10551-006-9052-

Foss, Nicolai y Klein, Peter (2010). Entrepreneurial alertness and opportunity discovery: origins, attributes, critique. En Landström,

Hans y Lohrke, Franz (2010). *Historical Foundations of Entrepreneurship Research*. Cheltenham- Northampton: Edward Elgar.

Gourvish, Terence (2005). The U.S. Brewing Industry: Data and economic analysis. *Enterprise & Society,* 6 (4), pp. 747-748.

Haber, Stephen (1997). Introduction: Economic Growth and Latin American Economic Historiography. En Haber, Stephen (Ed.). *How Latin Fell behind essays in the Economic Histories of Brazil and Mexico. 1800-1914.* Estados Unidos: Standford University Press.

Hernández, Marcela (2003). *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales. Tres estudios de caso en Aguascalientes*. México: Plaza y Valdés-Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Hernández, Marcela (2004). *La cultura empresarial en México*. México: Porrúa.

Hernández, Marcela (2006). Perspectiva sociológica de los actores empresariales. En De la Garza, Enrique (coord.). *Tratado latinoamericano de Sociología*. México: Anthropos-UAM-I.

Hernández, Marcela (2007). Balance de los estudios de cultura empresarial en México. En Basave, Jorge y Hernández, Marcela (coord.) (2007). *Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva internacional*. México: Plaza y Valdés-UAM.

Hernández, Marcela (2012). *Estrategias empresariales de subcontratación internacional, la influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*. México: Plaza y Valdés-UAM.

Hernández, Marcela (2016). Reconfiguration of major companies and entrepreneur subjects in Mexico: culture, productive strategies and relationships with the state. En Coria, Carlos y Hernández, Marcela (2017). Crítica del neoinstitucionalismo y alternativas teóricas para el

análisis de las multinacionales. En De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (Coords.). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*, México: Gedisa-UAMI.

Hodgson, Geoffrey (2001). El enfoque de la economía institucional. *Análisis Económico*, *16* (33), pp. 3-41.

Hofstede, Geert (1980). *Culture's consequences. International differences in Work-Related Values*. California: Sage Publications.

Hyatt, John (2016). *Mexican business culture. Essays on tradition, ethics, entrepreneurship and commerce and the state*. North Carolina: McFarland & Company.

Jones, Geoffrey y Wadhwani, Daniel (2006). Entrepreneurship and business history. Renewing the research agenda. *Harvard Business School Working papers,* 07, pp. 1-51. https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/07-007.pdf

Kirzner, Israel (1973). *Competition and Entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.

Knight, Frank (1921). *Risk, Uncertainty and Profit.* Cambridge: Riverside Press.

Ladrón de Guevara, Carlos (2007). La presencia de la historiografía empresarial de Amértica Latina en los journals internacionales (2000-2004): balance, temáticas y perspectivas. En Basave, Jorge y Hernández, Marcela (coords). *Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva internacional*. México: Plaza y Valdés-UAM.

Ladrón de Guevara, Carlos; Viloria, Joaquín y Elías, Jorge (2013). *Los estudios empresariales en Colombia a principio del siglo XXI (con una referencia a México)*. Bogotá: Editorial de la Universidad del Magdalena.

Landström Hans y Lohrke, Franz (2010). *Historical Foundations of Entrepreneurship Research*. Cheltenham- Northampton: Edward Elgar.

Landström, Hans y Benner, Mats (2010). Entrepreneurship research: a history of scholarly migration. En *Historical Foundations of Entrepreneurship Research*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar.

Lluch, Andrea; Monsalve, Martín y Bucheli, Marcelo (2021). *Historia empresarial en América Latina: temas, debates y problemas.* Bogotá y Lima: Universidad de los Andes y Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.

Luna, Matilde y Puga, Cristina (2007). Los estudios sobre los empresarios y la política. Recuento histórico, líneas de investigación y perspectivas analíticas. En Basave, Jorge y Hernández, Marcela (coords). *Los estudios de empresarios y empresas. Una perspectiva Internacional.* México: Plaza y Valdés-UAM-Iztapalapa.

Mahoney, James (2000). Path dependence in historical sociology. *Theory and Society 29* (1), pp. 507-548. https://www.jstor.org/stable/3108585

Marcovitch, Jacques (2003). *Pioneros e empreendedores: a saga do desenvolvimento no Brasil.Vol. 3*. Brasil: Edusp.

Martínez-Vallejo, Diego (2015). ¿Democracia procedimental o democracia burguesa? Élites, clientelismo y desigualdad. En *En tránsito: voces, acciones y reacciones.* Barcelona: CIDOB Ediciones.

Meyer, John y Rowan, Brian (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology 83* (2), pp. 340-363.

Mill, John Stuart (1874). *On the Definition of Political Economy, and on the Method of Investigation Proper to It: Essays on Some Unsettled Questions of Political Economy*. London: Longmans, Green, Reader y Dyer.

Montarcé, Inés (2014). *Trabajo y acción colectiva en la maquila informal de los call centers.* [Tesis de Doctorado]. Universidad Autónoma Metropolitana.

Nercesian, Inés (2020). *Presidentes, empresarios y Estados capturados. América Latina en el siglo XXI*. Buenos Aires: Teseo. https://www.teseopress.com/presidentes/

North, Douglass (1981). *Structure and Change in Economic History*. Nueva York: W. W. Northon Company Inc.

North, Douglass (1990). *Una teoría de la política basada en el enfoque de los costos de transacción en la nueva economía política: racionalidad e instituciones*. Buenos Aires: EUDEBA.

North, Douglass (1998). Economic Performance Through Time. *American Economic Review, 84* (3).

North, Douglass (2005). *Understanding the process of Economic Change*. New Jersey: Princeton University Press.

Pérez López, Juan Antonio (1991). *Teoría de la acción humana en las organizaciones. La acción empresarial.* Madrid: Rialp

Piore, Michael y Sabel, Charles (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Universidad.

Powell, Walter y DiMaggio, Paul (1999). *El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*. México: FCE.

Powell. Walter y DiMaggio, Paul (Eds.) (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago: University of Chicago Press.

Restrepo, Nicanor (2011). *Empresariado antioqueño y sociedad, 1940-2004. Influencia de las élites patronales en las políticas socioeconómicas colombianas.* Antioquia: Editorial Universidad de Antioquía.

Rodríguez, Alfredo y Aguilera, Juan (2005). Persona ética y organización: Hacia un nuevo paradigma organizacional. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science,* 10 (18), pp. 61-77.

Ruíz, Ricardo (1997). Reestructuración de los grupos industriales brasileños entre 1980 y 1993. *Revista de la Cepal.*

Sarasvathy, Saras y Berglund, Henrik (2012). On the relevance of decision-making in entrepreneurial decision-making. En *Historical Foundations of Entrepreneurship Research*. Cheltenham-Northampton: Edward Elgar.

Sarasvathy, Saras y Venkataraman, Sankaran (2011). *Entrepreneurship as Method: Open Questions for an Entrepreneurial Future.* Texas: Baylor University.

Schumpeter, Joseph (1987). *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung*. Berlin: Duncker und Humboldt.

Scott, Richard (1995). *Institutions and organizations.* Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.

Sen, Amartya (1979). *Equality of What? The tanner lecture on human values.* Stanford: Stnaford University

Senén, Cecilia y Haidar, Julieta (comp.) (2021). *Estrategias de relaciones laborales de empresas multinacionales en Argentina y Brasil. Ford, Citibank, Claro, Bimbo y Carrefour (2008-2018). Un abordaje configuracionista.* CLACSO

Sfez, Lucien (1984). *Crítica de la decisión*. México: Fondo Cultura Económica.

Shane, Scott y Venkataraman, Sankaran (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *The academy of management review 25* (1), pp. 217-226.https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791611

Sharma, Pramodita; Chrisman, James; Chua, Jess y Steies, Lloyd (2010). Family firm behavior from a psychological perspective. *Entrepreneurship: Theory and practice 44* (1), pp. 3-19. https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/138752/1/FB_ETP16_Psychological_Perspective_08_02_2019.pdf

Simon, Herbert (1958). *Administrative Behavior*. Nueva York: Macmillan.

Sombart, Werner (1928). *Der moderne Kapitalismus. Vol. 1*. Leipzig: Duncker & Humboldt.

Sombart, Werner (2019). *Die Modernität des Kapitalismus*. Alemania: Springer VS Wiesbaden.

Tarapuez, Edwin; Zapata, Jairo y Agreda, Esperanza (2007). Knight y sus aportes a la teoría del emprendedor. *Estudios gerenciales*, *24* (106), pp. 83-98.

Torres, Giovanna (2012). *Configuración de redes de negocios y de familia en la implementación de estrategias empresarias. El caso del grupo Chedrahui*. [Tesis de Doctorado]. Universidad Autónoma Metropolitana.

Urrea, Joaquín (2002). *Visión y gobernabilidad en la empresa de familia.* Manizales: Centro Editorial Universidad de Caldas.

Venkataraman, Sankaran (1997). The distinctive domain of entrepreneurship research: and editor's perspective. En Katz, Jerome y Brockhaus, Robert (Eds.) *Advances in entrepreneurship, firm emergence and growth* (pp. 119-138).

Vergara, Rafael (2020). Path dependence en el desarrollo histórico-institucional, político administrativo y sectorial en Colombia (1960-2020). *Justicia, 25* (37), pp. 85-98.

Waldo, Dwight (1961). Organization Theory: An Elephantine Problem. *Public Administration Review, 21* (4).

Weber, Max (1992). *Economy and Society.* Nueva York: Bedminster Press.

Weber, Max (2001). *Historia económica general.* México: Fondo de Cultura Económica.

Whittaker, Hugh (2009). *Comparative Entrepreneurship. The UK, Japan, and the shadow of Silicon Valley*. Oxford: Oxford University Press.

Williamson, Oliver (2000). The new institutional economics: taking stock, looking ahead. *Journal of Economic Literature, 38* (3), pp. 595-613.

Zahra, Shaker (2005). Entrepreneurial risk taking in family firms. *Family Business Review, 18* (1), pp. 23-40.

Las corporaciones, nuevas ideologías y estrategias manageriales en el orden global/local

Claudia Figari y Juan Montes Cató

Introducción

El inicio del milenio aporta nuevos desafíos para el capitalismo global e interpela a los estados y a las grandes empresas. El gobierno de las corporaciones transnacionales ya había implementado desde finales de los años ochenta un consenso con alcances globales para incrementar la productividad lesionando derechos adquiridos de los /las trabajadores/as. El Consenso de Washington fue un punto de inflexión, junto a la hegemonía neoliberal y la doctrina toyotista. Sin embargo, las diferentes expresiones del conflicto social y laboral han sido recurrentes en el mundo y en nuestra América Latina. La

hegemonía global de las corporaciones fue consistente con un incremento del desempleo estructural y del crecimiento de la informalidad. La situación latinoamericana no ha sido ajena a las diferentes modalidades de la precarización de las condiciones de trabajo y de la profundización de las desigualdades sociales, económicas y educativas.

La conferencia de Davos realizada en el año 1999 fue relevante para establecer nuevas coordenadas en las que los estados parte y las corporaciones se comprometían a "aportar un rostro más humano al capitalismo", a partir de un Pacto Global. Esto significaba impulsar un círculo virtuoso entre acumulación y nuevas formas de legitimación social (Ramalho, 2010; Figari et al., 2017) y la necesidad del capital para sostener el control del proceso productivo. De ahí en más, las nuevas dinámicas del capitalismo global derivaron en profundas transformaciones en las lógicas de accionar de las grandes empresas, con incidencia también en las PyME. A su vez, estos fenómenos convergen con cambios en la división internacional del trabajo en los que se van consolidando nuevas centralidades productivas a escala global. Así, las empresas asiáticas asumen relevancia, en especial aquellas vinculadas con la cuarta revolución industrial amparadas por el Consenso de Beijing,[1] que proyecta interrogantes sobre su capacidad reguladora respecto a las tendencias organizacionales.

En este contexto, la pandemia desarrollada desde finales del año 2019 ha jaqueado al mundo global, marco en el cual las desigualdades se exacerban en cuanto a la posibilidad de acceder a vacunas. Aquí nuevamente la hegemonía del capital se expone en su cara más

[1] En el año 2004 Joshua Cooper Ramo popularizó la expresión "Consenso de Beijing" en contraposición con el "Consenso de Washington", buscando explicar el modelo de desarrollo de la República Popular China. Para algunos autores, este concepto pone énfasis en un programa político-económico que explica el crecimiento económico y el cambio cualitativo en el propio país. El termino consenso resulta entonces paradójico, ya que en lugar de tratarse de un acuerdo entre interlocutores simétricos resulta de una aceptación pasiva por parte de aquellos países dentro del "sur Global". Ver Slipak (2012); Sevares (2007); Oviedo (2006).

cruda, poniendo en evidencia su voracidad. El mundo ya no es el mismo, e interpela así nuestras propias investigaciones y formas de comprenderlo y a nuestros objetos específicos de investigación.

Todo lo anterior incide sensiblemente en las estrategias empresariales, en la gestión del trabajo y en la extensión de las políticas corporativas hacia las comunidades. En este escenario, consideramos que adquiere un papel relevante el *aggiornamento* de los dispositivos de control, tanto aquellos que se orientan a la esfera tecno-productiva como los que operan en un sentido político-cultural. En particular, las transformaciones se operan enfatizando las herramientas del *management* más aptas para generar transposiciones eficaces de los mandatos globales en contextos situados y a la vez formar, de los y las trabajadores/as, a quienes se denominan "colaboradores y ciudadanos globales".

Este capítulo propone aportar contribuciones teórico-conceptuales sobre el papel que asume el nuevo *management*, asociado a los requerimientos del Pacto Global en las corporaciones transnacionales con sede en países latinoamericanos. A su vez, ahondamos en su incidencia en la nueva gestión del trabajo y en la producción de un nuevo sujeto trabajador y trabajadora. Se recuperan las importantes contribuciones de la teoría del *labor process* y de los estudios críticos del *management*. No se trata de una discontinuidad conceptual; más bien se pone énfasis en las continuidades y dinámicas de transformación epocales a partir de la nueva fisonomía que cobran las grandes empresas y las estrategias del *management* (Peng, 2011; Fleming y Banerjee, 2016). En este contexto, consideramos la importancia de impulsar un giro conceptual que abreve en las ciencias sociales del trabajo críticas, perspectiva que posibilita poner en evidencia las recontextualizaciones de determinados marcos conceptuales y pragmáticos en las corporaciones. Esto conlleva un desafío relevante: aportar algunos referenciales empíricos que permitan comprender las transposiciones de los mandatos globales en contextos situados en nuestros países latinoamericanos.

En la primera sección (El debate sobre las formas de control y su anclaje en América Latina) recuperamos los antecedentes de la problemática del control laboral haciendo hincapié en su relación con los modelos de acumulación. Se enfatizan autores clásicos que fueron precursores en el tratamiento de estas problemáticas. Las mismas fueron reactualizadas a la luz de los estudios que las revitalizan en la década de 1990 en Latinoamérica, a propósito de las grandes transformaciones en el mercado laboral y en la gestión de la fuerza de trabajo. También interesa relacionar el contexto de afianzamiento de las políticas de control con un giro a escala global, orientado a implementar las normas a partir de los grandes esquemas globales. Siguiendo esta línea de análisis, en la segunda sección (La nueva fisonomía del control laboral: Pacto Global, responsabilidad social empresaria -RSE- y rendición de cuentas) abordamos la relación entre el Pacto Global y el lugar que ocupa la responsabilidad social empresaria (RSE) con el fin de crear nuevas legitimaciones en el ámbito social y laboral. Para ello el capítulo se focaliza en el modo en que el orden y el consenso global construyen un conjunto significativo de prescripciones en los niveles internacional, regional y local, al tiempo que las nuevas reingenierías del *management* (como en su momento la calidad total) constituyen las cadenas de propagación de estas imposiciones globales. Aquí interesa analizar también otro dispositivo (orientado a la difusión pública y a la elaboración de rankings), el constituido por los informes de sustentabilidad y la rendición de cuentas continua. A su vez, se busca analizar cómo los dispositivos de control implementados por el nuevo *management* se actualizan al amparo de los nuevos acuerdos globales. Al respecto, resaltamos la intencionalidad político-cultural, planteada en clave pedagógica y comunicacional, y su incidencia en los y las trabajadores/as.

Las contribuciones conceptuales y los referenciales empíricos se proponen, asimismo, poner en evidencia la especificidad que cobran los dispositivos de control orientados hacia el orden tecno-productivo y aquellos que se disponen hacia el control sociocultural en las corporaciones. Se trata de identificar desde una perspectiva crítica

conceptual las principales transformaciones que implementa el *management* contemporáneo.

El debate sobre las formas de control laboral y su anclaje en América Latina

La constante en el modelo capitalista es la transformación de la humanidad trabajadora en fuerza de trabajo al servicio de la producción, para obtener de los trabajadores una conducta laboral que se adecue a los objetivos estratégicos de la empresa (Braverman, 1980). Por ello diseña y ejecuta una serie de dispositivos de diferente intensidad y dimensión, caracterizados por un tipo de tecnología específica, por el diseño organizacional, por políticas de mano de obra y por la adecuación del sistema normativo. Esto no se reduce en absoluto a elementos materiales, sino que las gerencias de las empresas, en su búsqueda por imponer un determinado esquema de dominación en los espacios de trabajo, apelan tanto a factores materiales como simbólicos.

En este primer apartado interesa referenciar los antecedentes teóricos en relación a la problemática de la disciplina y el control laboral. Se recuperan los estudios clásicos y aquellos que han abordado el tema en Latinoamérica, en especial a partir de la década de 1990, cuando en nuestra región se imponen pautas flexibilizadoras y se acrecientan los rasgos de precarización de un mercado laboral informalizado.

El control del trabajo desde una perspectiva crítica

Las políticas de gestión en las corporaciones suponen relaciones de disciplina y control al servicio del proceso de valorización, que se van adecuando al desarrollo de los avances productivos como a las correlaciones de fuerza entre el capital y el trabajo. La importancia de los estudios pioneros consiste en que colocan el eje de gravedad

en las formas de dominación empresaria, vinculando este hecho con las condiciones estructurales que sostienen el régimen de acumulación capitalista. José Sierra Álvarez (1990) plantea que las técnicas puestas a punto para habituar al trabajador han variado en el tiempo y en el espacio. La simple desposesión de los trabajadores preindustriales de un lado, y la posesión de los medios de producción por parte de los patronos de otro no permitieron garantizar el control efectivo del proceso de trabajo en el corto y largo plazo. Ese desajuste pone en entredicho permanentemente el proceso concreto de extracción de plusvalía y de acumulación de capital. Para lograrlo, fue necesario un paso más, la aplicación de un conjunto de técnicas o dispositivos disciplinarios orientados a crear un orden en la producción (Gaudemar, 1991; Montes Cató, 2008).

Los primeros capitalistas enfrentaron dos problemas. El primero fue resolver la cuestión del reclutamiento, que emergió en la medida en que debía movilizar y convertir en fuerza de trabajo esas masas arrojadas del ámbito rural sin calificaciones para la industria y atraer a una mano de obra artesanal calificada y con fuertes vínculos horizontales. La resistencia a la incorporación planteaba una desesperante paradoja para los capitalistas: existía una enorme oferta potencial de fuerza de trabajo ante ellos, pero difícilmente dispuesta a dejarse transformar en oferta real. El otro gran problema remite a la adaptación productiva de los trabajadores, es decir a la necesidad de imponer una determina orientación quebrando las prácticas autónomas de oficio. De ahí que los medios para resolver ese problema constituyen un desafío enorme para los primeros capitalistas. El secreto del éxito de la fábrica es que arrebataba a los obreros y transfería a los capitalistas el control del proceso de producción (Marglin, 1977: 71). Esta transición se presenta en la historia y supone para el trabajador la alienación progresiva del proceso de producción, y para los capitalistas emerge como el problema de la administración y el control del proceso de trabajo.

Pero aún falta otro hito en lo que constituye los orígenes históricos de la disciplina y el control de los trabajadores. Es una respuesta

a los problemas crecientemente complejos del control del trabajo en las empresas capitalistas en crecimiento rápido.[2] La dirección empresarial no había podido aún controlar totalmente el proceso de trabajo, y los trabajadores contaban con márgenes relativamente amplios para la ejecución de las tareas y el uso de los medios de producción.

Si lo expuesto en los párrafos anteriores merece importancia, por cuanto indica las primigenias -y constantes- preocupaciones capitalistas por encaminar el potencial propio de la fuerza de trabajo hacia el puerto seguro de la utilidad del trabajo, no lo es menos que las interpretaciones y re-actualizaciones con respecto a este problema en diferentes procesos históricos. Su estudio se ha expresado también en las disputas hacia el interior del campo académico.

Sin lugar a dudas será el texto de Harry Braverman -*Trabajo y capital monopolista*- el que actualice el problema a principios de la década de 1970. Recupera una perspectiva marxista del proceso de trabajo, colocando en el centro de atención las estrategias de control patronal y los procesos de descalificación. El debate estaba entablado con las corrientes que habían predominado fundamentalmente en EUA e Inglaterra durante la posguerra, representadas por Woodward (1958); Blauner (1964); Kerr et al., (1967).[3] Estos autores sostenían que era posible la comunidad de intereses y la integración social de los trabajadores en el trabajo, y encontraban en la automatización la solución a las posibles contradicciones laborales. La concordancia de intereses y la integración de los trabajadores estaba relacionada con diferentes sistemas tecnológicos: el artesano, la mecanización, el trabajo en cadena de montaje y la producción en proceso. De allí

[2] La organización científica del trabajo investiga la adaptación del trabajo a las necesidades del capital y se introduce en el lugar de trabajo como el representante de la administración patronal (Braverman, 1980).

[3] Muchos de estos autores tienen como antecedente los estudios de la escuela de relaciones humanas de Elton Mayo, desarrollada durante las décadas de 1930 y 1940. Las exigentes condiciones productivas y de intensificación del trabajo de la época llevaron a Elton Mayo y a varios de sus colaboradores a proponer cambios en el ambiente de trabajo con el objetivo de reducir los márgenes de resistencia obrera.

que esta corriente identificara en la naturaleza de la tecnología productiva el principal elemento determinante de las relaciones laborales, del contenido de las tareas y de la estructura organizativa.

Para ellos el desarrollo tecnológico tendría consecuencias positivas en las relaciones de trabajo, en la medida en que dicha evolución facilitaría a la dirección empresarial estructurar la organización de trabajo y por ende, mejoraría los sistemas de control al disminuir la necesidad de una supervisión directa y así, aumentaría la armonía en los espacios laborales.

La hipótesis de Braverman se coloca en un lugar diametralmente diferente, al plantear que no es la naturaleza de las tecnologías la que determina las relaciones entre los trabajadores y los administradores de las empresas, sino aspectos vinculados con el control y el poder de clase. De ahí que estudie el modo en que se lleva a cabo el dominio del capital, porque constituye la clave para comprender el proceso de valorización. No alcanza con contratar a los trabajadores, es necesario también controlar su capacidad muscular y cerebral. El aumento de la racionalización y la parcelación de las tareas aumentaban el control empresario. La importancia del abordaje de Braverman consiste en que coloca el eje de gravedad en las formas de dominación empresaria, vinculando este hecho con las condiciones estructurales que sostienen el régimen de acumulación capitalista (Figari, 2013).

Por otra parte, el rasgo que nos interesa remarcar centralmente, por las implicancias para nuestro estudio de la teoría del control patronal propuesta por Braverman, es el hecho de que somete a la crítica a la teoría laboral dominante. Estas teorías estaban relacionadas con las corrientes neoclásicas que consideraban al trabajador como un sujeto con libertad para elegir dónde y cómo trabajar, que obtiene ingresos acordes a su productividad y que transmite sus conocimientos a la empresa cumpliendo un contrato libremente acordado (Katz, 2000).

Si bien las técnicas de racionalización del trabajo analizadas por Braverman habían sido importantes para el despliegue del control

patronal, no estaban presentes en todas las actividades productivas. De esta forma, los capitalistas tendían a desarrollar una variedad de estrategias destinadas a controlar la fuerza de trabajo, constituyendo la forma taylorista solo un modelo posible. De esa crítica se desprenderán los análisis de Andrew Friedman (1977), que propone dos tipos de estrategia de control: el *control directo*, similar al planteado por Braverman, en la medida en que prevalece un uso extensivo de la supervisión y una reducida responsabilidad de los trabajadores en la toma de decisiones; y la *autonomía responsable*, que opera bajo la lógica de un principio diferente, pues busca la adaptabilidad de la fuerza de trabajo concediendo libertad a los trabajadores y alentándolos a situaciones cambiantes de una forma beneficiosa para la empresa. El status, la autoridad y la responsabilidad ocupan un lugar de importancia en esta forma de control. Para Friedman, el desarrollo capitalista no estaba asociado con el control directo sino con la proliferación de la segunda forma de control (García Calavia, 1999).

A su vez, el estudio de Richard Edwards (1979) incorpora el tema de la resistencia al sostener que el control se define como la capacidad de los capitalistas para conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada dependiendo de su poder relativo y de sus patronos. Otros autores destacados de esta importante corriente son Bowles y Gintis (1975) y Marglin (1977). Serán ellos quienes planteen que la organización social de la producción es en buena medida el reflejo de las necesidades del capitalismo para disponer de mecanismos de incentivo, control y castigos que extraigan trabajo de los obreros y empleados con el salario más bajo posible e impidan la formación o acción de coaliciones de trabajadores que puedan oponerse a su poder. En este sentido, estos autores plantean que el nivel de los beneficios depende en parte de la capacidad de ejercer poder sobre los trabajadores por parte de los empresarios. En este marco, la búsqueda de mecanismos de disciplina y supervisión es clave para poder ejercer ese poder. De ahí que el capital disponga en muchos casos de tecnologías que no son las más eficientes en términos técnicos o económicos, pero sí lo son si se incorpora la noción de poder y las for-

mas de consolidarlo. Para Edwards hay tres tipos de modelos de control. El *control simple* es el que caracterizó la pequeña empresa en los primeros tiempos del capitalismo: el patrón ejercía el poder directamente y de forma personal al intervenir intimidando o amenazando y premiando a los trabajadores leales. Los constantes conflictos con esta figura dieron paso al *control técnico,* surgido con la instauración de la cadena de montaje. Esto derivó en el *control burocrático,* basado en insertar el control dentro de las relaciones sociales existentes en el lugar de trabajo y cuyo rasgo principal es la institucionalización del poder jerárquico.

Para otros autores, los trabajadores no son meros espectadores pasivos ante las políticas de control. En esta línea, el trabajo más influyente será el de Michael Burawoy con su libro *El consentimiento en la producción,* en el que desarrolla la tesis basada en que el proceso de trabajo es también un modo de encubrir la producción de adhesiones de los trabajadores a los objetivos empresariales y sus prácticas, estableciéndose compromisos implícitos entre los trabajadores y los patronos. Esto se lleva adelante gracias a una secuencia en la cual los trabajadores internalizan los dictámenes de la empresa, adquieren acciones individualistas, no perciben la opresión de la gerencia y los éxitos de la empresa son vividos como propios. El gran mérito de esta interpretación para la comprensión del modo en que se entablan y desarrollan las relaciones del trabajo, y en particular la articulación de dispositivos disciplinarios, es que introduce la problemática de la subjetividad y retoma un tema clásico de la sociología, como es el de la construcción de la legitimidad al diferenciar los "pequeños actos de resistencia silenciosa" y la "impotencia ante la opresión" del consentimiento. La sobreestimación del papel de las gerencias, sostiene Burawoy (1989), ignora el consentimiento que los propios trabajadores brindan a las prácticas patronales. Esta crítica es sustancial en cuanto retoma el papel activo que poseen los trabajadores.

Retomando los fundamentos marxistas y los provenientes de la perspectiva foucaultiana, Gaudemar (1991) propone una interpretación alternativa al sugerir que muchos de los debates habían des-

cuidado la relación entre disciplina y acumulación, interpretando a la primera como secundaria. La acumulación se produce bajo relaciones sociales -laborales- específicas, y es imposible comprender cómo se produce en los centros de trabajo si no se considera bajo qué condiciones. El estudio de la disciplina, y de forma articulada la del control, permite evidenciar las complejas relaciones sociales que constituyen y conforman el proceso de trabajo como instancia de valorización; y de tal manera explican los específicos supuestos que subyacen al diseño de su estructura y funcionamiento. De ahí que la productividad y la adecuación de los cuerpos no pueda supeditarse a la eficacia productiva, sino que necesita apelar a otro componente, que remite a la dominación simbólica que conecta con los procesos de interiorización. Se identifican diferentes modos para obtener este objetivo: coacción, objetivación o implicación, pero su eficacia dependerá de la gestión de las representaciones simbólicas que circulan y operan en cada centro productivo (Castillo Mendoza, 1990). Acá aparece el problema de la legitimidad que ya había señalado Buraway, pero ahora vinculado directamente con los procesos de acumulación. Eficacia del poder simbólico, sostiene Pierre Bourdieu: lo característico del poder simbólico es des-problematizar la cuestión de la dominación cuando es asumida por los propios dominados:

> La violencia simbólica, violencia suave, invisible, ignorada como tal, elegida tanto como sufrida, la de la confianza, el compromiso, la fidelidad personal, la hospitalidad, el don, la deuda, el reconocimiento, la piedad, todas las virtudes, que honra la moral del honor, se impone como modo de dominación más económico por ser el más conforme con la economía del sistema" (Bourdieu, 1991, p. 48).

Esta matriz conceptual basada en el *labor process* fue en parte silenciada (o subalternizada) con la hegemonía neoliberal. La doctrina del *management* toyotista enfatizó las corrientes más ortodoxas en la teoría económica y aquellas basadas en el pragmatismo utilitarista, o bien aquellas corrientes fenomenológicas que invisibilizaban el conflicto entre el capital y el trabajo.

Con la expansión de las formas organizacionales asociadas con la *calidad total*, el *team working*, la *subcontratación* y la *autonomía responsable*, el tema del control y la disciplina de la fuerza de trabajo reapareció, desafiando algunas de las consideraciones previas. Varios autores han reparado en las consecuencias que tienen estas formas de organizar el proceso productivo para el desarrollo de las relaciones dentro del espacio de trabajo (Fantasia, Clawson y Graham., 1988; Cunnigham, Hyman y Baldry, 1996; Willmott, 2001; Sewel, 2001). El discurso dominante indicaba que estos modelos estaban promoviendo un aumento de la autonomía de los trabajadores y una mayor participación que rompe con las rígidas divisiones del trabajo y humaniza el proceso de trabajo. En principio, estos conceptos tienden a explotar al máximo las capacidades individuales de los trabajadores, en la medida en que el aumento de la productividad se logra gracias a una utilización de la creatividad y de los saberes puestos al servicio de la eficacia. La clave para los empresarios reside en que se reconoce el conocimiento y la experiencia laboral de los trabajadores como un recurso que puede tener un valor productivo significativo y por ello es necesario que sea movilizado. De esta interpretación emergerá la necesidad de mayor implicancia y participación como los principios más relevantes al momento de determinar los estrechos vínculos de estos nuevos conceptos con el problema de la disciplina y el control. Tal vez, la noción de *empowerment* sea la que vinculó de manera más clara ambas tendencias (Harley, 1999; Staw y Epstein, 2000; Edwards y Collinson, 2002) y aglutinó los movimientos que se están produciendo en materia de políticas gerenciales por lo menos en el plano discursivo, puesto que su implementación es muy variada según sectores y actividades (Edwards, 2000).

El *empowerment* tiene varias acepciones; por un lado, significa autorizar formalmente a un sujeto, otorgándole poder o autoridad para la realización de un fin o un objetivo; por otro, se refiere al acto de posibilitar, potenciar o hacer competentes a los sujetos con los recursos y medios para obtener ese objetivo. En el discurso managerial se lo utiliza en ambos sentidos, pues enfatiza la idea de otorgamien-

to de la gerencia a los trabajadores de determinados recursos para cumplimentar los objetivos empresariales, y a su vez señala que el poder original reside en la propia gerencia(Lahera Sánchez, 2004). Lo que se busca a través de este supuesto aumento de la participación y la delegación en la toma de decisiones es aumentar el compromiso de los trabajadores e interiorizar los valores de la empresa, alimentando la imagen del trabajador-propietario.

El nuevo milenio y los consensos económicos globales han profundizado las acciones que venimos describiendo, con un desafío fundamental: reconfigurar las subjetividades de los y las trabajadores/as en un contexto de afianzamiento de los principios pioneros del toyotismo.

La búsqueda de un compromiso moral se expresa claramente con las políticas de calidad de producto y de proceso -*total quality management*, TQM-. Estos incentivan la movilización y participación de los trabajadores, creando la ilusión de un mayor poder sobre los destinos organizacionales. A través del aseguramiento y certificación de la calidad, las empresas buscan configurar un tipo de orden en la producción que permita legitimar disciplina y mejorar el control de los trabajadores, por medio de dispositivos participativos acordes con los principios de lealtad con la empresa (Willmott, 2001). Las normas ISO y una multiplicación y variedad de regulaciones se inscriben en los procesos productivos. En este sentido, la participación pregonada por los empresarios entiende que los trabajadores deben hacerse partícipes e implicarse en los valores y normas de la nueva cultura organizativa de calidad, participando de los objetivos de la empresa mediante su aceptación y afirmando la voluntad de actuar para su consecución (Calderón, 2008; Calderón y López Calle, 2010). Resulta vital la "implicación entusiasta" con los valores que determina la organización, de manera que se tienda a la autodisciplina y al autocontrol. La concreción de esta nueva forma disciplinaria de autogestión individual para lograr los fines organizativos requiere que los trabajadores se conviertan en participantes activos de la *colonización de su vida* (Elmes y Smith, 2001, p. 37).

La valorización de las habilidades socio-emocionales abreva en este sentido (Hirsch y Paz, 2021). Los refinados dispositivos de control en el trabajo están fundados y legitimados en el renovado lenguaje de la calidad y en la implicancia que en muchos casos supone la asignación de funciones de supervisión y vigilancia entre trabajadores de un mismo equipo de trabajo. A su vez, su expresión se fortifica a partir de la política empresaria de rendición de cuentas continua.

Formas de sujeción del trabajo al capital: el gobierno de las grandes corporaciones

Como indicamos en el apartado anterior, las técnicas dispuestas por las empresas para imponer la racionalidad empresaria se han transformado en función del grado de desarrollo de las fuerzas productivas. A su vez, una cuestión fundamental ha sido y sigue siendo la capacidad de resistencia de las organizaciones de los trabajadores.

Aquello que se juega en los espacios de trabajo no es ajeno a los mega-acuerdos mundiales, a los efectos de consolidar y otorgar legitimidad a las corporaciones que cobran centralidad en un orden capitalista cada vez más desigual. De esos consensos derivan normas globales que buscan fijar objetivos y procedimientos. Tal como analizamos en la próxima sección, se trata de trasladar eficazmente esos procedimientos al suelo de las fábricas.

En la historia reciente, el Consenso de Washington supuso un hito importante porque prefiguró un conjunto de transformaciones que facilitaron la implementación de la política neoliberal en América Latina, promocionando la flexibilidad laboral, la apertura económica y el retiro de Estado de áreas estratégicas que permitían los procesos de integración social. Este replanteo del rol Estado tuvo como efecto concomitante el aumento del poder de las empresas, en particular las empresas multinacionales, y las grandes corporaciones concentradas. La nueva fase del capitalismo abre la puerta a un proceso dialéctico de homogeneización y diferenciación de las fuerzas productivas en distintos espacios nacionales, mediante

nuevas formas de organización del trabajo. En esta nueva etapa, las empresas multinacionales ganan una centralidad y poder inédito, a partir de la reconfiguración del comercio y de la organización de la producción internacional, de la mayor interacción con entidades financieras, del desarrollo de redes globales y del fortalecimiento de las relaciones con sus gobiernos.

Las empresas multinacionales ocupan un lugar nodal en la actual fase del capitalismo global, con un alcance que se extiende a todos los rincones del planeta, adaptando instituciones, sistemas políticos y prácticas sociales a sus necesidades de acumulación. En la mayoría de los países desarrollados o en las principales economías emergentes, tienen una incidencia decisiva sobre los países en desarrollo receptores. En el caso de América Latina, a partir de las reformas estructurales de los años noventa, las empresas multinacionales han avanzado a un ritmo acelerado, concentrando cada vez más mercados y ubicándose como el grupo mayoritario dentro de la cúpula de grandes empresas del país.

Los cambios en las esferas de la producción (y de la reproducción social) y en las finanzas representan los dos ejes centrales en los cuales se apoya la globalización. Por un lado, las empresas multinacionales comienzan a actuar como centros financieros con actividades industriales, incidiendo en sus estrategias productivas, tecnológicas y en las relaciones del trabajo. Por otro lado, los cambios tecno-organizacionales permiten la fragmentación, descentralización y/o deslocalización de la producción de las empresas multinacionales bajo la lógica de cadenas globales de producción, para reducir los costos de producción y sostener altos niveles de rentabilidad a corto plazo (Chesnais, 1999; Gaggero, Schorr y Wainer, 2014). En este sentido, si bien el abastecimiento en las cadenas globales de valor no es una novedad, se han fortalecido desde la década de 1970 para convertirse en el modo dominante de comercio internacional. La deslocalización de la producción ha sido un componente central de la nueva fase del capitalismo, que permitió alinear los intereses de accionistas y gerentes/mánager, reducir el conjunto de actividades de

la empresa y las relaciones laborales a largo plazo. En este apartado se analizan los rasgos centrales de estos fenómenos y sus implicaciones en términos del desarrollo económico global. Esto impacta en la configuración de la división internacional del trabajo, que comienza a ser guiada por la fragmentación de la producción en el nivel internacional y la creciente subcontratación de proveedores internacionales. Desde los años 1970, la producción pasa a organizarse cada vez más dentro de las cadenas globales de valor, lideradas por grandes empresas basadas típicamente en los países industrializados, y que dependen a menudo de complejas redes de proveedores en todo el mundo. Las cadenas de valor globales constituyen problemáticas nodales en los estudios sociales del trabajo en las últimas décadas y especialmente a partir del nuevo milenio.

Con la instauración en América Latina de los procesos de reestructuración empresarial de la mano del programa neoliberal, se observó también un renovado interés por los estudios del control, en cuanto colaboran para comprender el denso entramado entre aspectos materiales y simbólicos. Si bien los aumentos de desocupación observados durante la década de 1990 ayudan a comprender los procesos de disciplinamiento social y laboral, es necesario fijar la mirada en otros procesos que se dieron de manera concomitante para interpretar con precisión la densa trama que lograron articular el capital y la ofensiva sobre los trabajadores y sus organizaciones. En este marco se buscó imponer nociones como "modernización" junto a terminologías afines como "flexibilidad", "productividad", "reestructuración", constituyéndose en las fachadas discursivas y prácticas a través de las cuales el capital penetró en el campo laboral, desplegando un conjunto de políticas destinadas a resituar a los gestores empresariales como los principales animadores y articuladores de las relaciones del trabajo. Este proceso estaba destinado a generar formas renovadas de articulación entre el capital y el trabajo, que facilitasen la implementación de un tipo de racionalización acorde a las exigencias productivas y de aumento de la rentabilidad de las empresas.

La implementación del toyotismo y de la calidad total exceden las fronteras históricas de los años 1990, rearticulándose con nuevos consensos y remozados dispositivos del *management* Así, se profundizaron cambios en la organización del trabajo y también se buscó erosionar colectivos obreros, sus identidades y el vínculo con las organizaciones de representación (Hirata, 1993). Por ejemplo, las tareas de liderazgo se delegan en algunos componentes de la denominada célula, capaces de tomar decisiones y de dirigir el desarrollo de las actividades internas. De este modo, se achata la pirámide de control en la empresa, ya que se requieren menos puestos de supervisores en cada uno de sus sectores. Pero además se consigue disponer de un control mucho más cercano a los trabajadores, cuyas tareas son seguidas por un "igual" en forma continuada. Se establece además una competencia por la representación de los trabajadores entre el sindicato y estos nuevos/as trabajadores/as. El reclutamiento de líderes por parte de la empresa, entre los trabajadores/as con más capacidad, iniciativa, ambiciones, arraigo y carisma, produce -o puede producir-, por otra parte, un vaciamiento de potenciales figuras sindicales. A la larga, la organización sindical, si perdura, se queda sin relevos con capacidad significativa (Stolovich y Lescano, 1996; Álvarez Newman, 2018; Trejos, 2007). En esta misma línea interpretativa, otros autores repararon en que se trataba de un cambio sustantivo con el fordismo y el periodo de expansión del Estado de bienestar. El contexto que venimos describiendo expresa una radicalización de las estructuras de dominación ideológicas (Meira, 2007; Antunes, 1999, 2005). De esta forma, en la implicación subjetiva promocionada por las gerencias, además del auge de actividades que están organizadas bajo el criterio de "trabajo emocional", se profundizan los dispositivos de disciplina y dominación, al buscar un aumento del control entre trabajadores/as. El efecto es una ruptura de los vínculos horizontales entre trabajadores, que se ve incentivado por la noción de cliente interno. El conflicto en cuanto contracara de la disciplina es reemplazado por otras nociones, que hacen hincapié más en la idea de desacuerdos personales que en contradicciones estructura-

les, sometiendo así a los trabajadores a una estrecha configuración de la dominación basada en aspectos de orden material y simbólico (Figari et al., 2017; Abal Medina, 2004; Montes Cató, 2004, 2002). Esta línea supone el abordaje de aspectos de orden político-cultural, ya que se expresa en una subjetividad compleja que da como resultado la construcción permanente de tipos de dominación concretos en ámbitos distintos dentro y fuera del trabajo (Guadarrama Olivera, 2000; Leyva Piña, 1995). Las relaciones de dominación entre líderes y obreros no son resultado de un proceso pre-establecido e inevitable de socialización político-sindical, sino de la participación diferencialmente construida en los distintos ámbitos del orden social; de ahí que puedan darse, en forma simultánea, relaciones de coerción y de consenso "cómplice".

Las implicancias de estas formas organizativas para las trayectorias profesionales han sido señaladas repetidas veces, sin embargo, no es tan evidente la relación entre el auge de las competencias y la disciplina. En los estudios sobre grandes empresas, Claudia Figari (2005, 2006), desarrolla la noción de dispositivo de control asociada a las configuraciones profesionales emergentes:

> La edificación de un nuevo orden profesional requiere ser analizada a la luz de la nueva gestión de uso y valorización del trabajo. Desde nuestra perspectiva esto supone considerar el tejido complejo que se establece entre la nueva formación discursiva y las transformaciones en la estructura sociotécnica. La nueva dirección cultural/política que se juega en la denominada modernización empresaria, encuentra una suerte de traducción en las competencias sociales reguladoras que también se transparentan en las nuevas distinciones simbólicas diseminadas a lo largo de la estructura jerárquica de mando (...) (Figari, 2005, p. 20).

Por su parte, otra de las líneas de indagación fructíferas vino de la mano del estudio de las relaciones entre los procesos de individualización y control, potenciando la hipótesis que estas tienden a erosionar el colectivo laboral. Los elementos fundamentales que ha

constituido el accionar sindical a lo largo de su historia se expresan en la posibilidad de avanzar en las negociaciones salariales con los empresarios estableciendo una remuneración homogénea en torno a las mismas tareas realizadas por los trabajadores. Los pagos por rendimiento introducen un problema en esa dinámica, en la medida en que la individualización y diferenciación de las remuneraciones de los asalariados se contraponen a las formas colectivas de fijación salarial que buscan establecer las organizaciones gremiales. Por este motivo, las formas de individualización vinculadas al mérito y los procesos de tercerización laboral generan una constante desigualdad entre los ingresos de los/as trabajadores/as, pueden socavar la identidad colectiva y el compromiso hacia los sindicatos, y afectar de esta manera el accionar de las organizaciones obreras. En este sentido, en algunos casos los pagos por rendimiento han erosionado la influencia de los sindicatos sobre la determinación de los salarios, así como han debilitado la relación del sindicato con sus miembros. Además, los pagos por rendimiento suelen estar diseñados para aumentar la productividad, al estimular la competencia entre los empleados y esto genera diferencias en los niveles salariales por parte de quienes realizan tareas comparables.

En nuestras investigaciones hemos identificado dos tipos amplios de estrategias individualizadoras complementarias, que consideramos más relevantes:

1) las *formas de contratación*, implicadas en el aprovechamiento intensivo de las condiciones del mercado de trabajo y en la expulsión del sindicato del manejo y gestión del mercado interno de trabajo. Así, a la división social y técnica del trabajo podemos sumarle una nueva categoría: la división contractual que implica la realización de un mismo oficio o labor dentro del proceso productivo, pero bajo diferentes condiciones;

2) las *formas de gestionar la fuerza de trabajo* -a través de dispositivos que inhiben la intervención sindical en la resolución de los conflictos y la constitución de grupos o colectivos sindicales o no- (Drolas, Montes Cató y Picchetti, 2007).

En el mismo sentido, estudios de caso verifican que las empresas multinacionales habrían emprendido un camino tendiente a individualizar las relaciones laborales, a desvincular al trabajador de la representación gremial para debilitar a los sindicatos y romper las solidaridades generadas en los espacios de trabajo (Dionisio do Prado, 2021; León Salazar, 2016; Montes Cató y Ventrici, 2010; Aillón Gómez, 2008; Delfini y Roitter, 2007; Montes Cató, 2005). En esta línea, y en vista de los rasgos de informalidad y precariedad que caracterizan al mercado laboral latinoamericano, un conjunto de estudios dio cuenta de las dinámicas de subordinación que suponen estas múltiples figuras a la hora de disciplinar la fuerza de trabajo (Braga, 2017; Maza, 2007; Collado Mazzeo, 2005).

En la próxima sección nos referiremos especialmente al Pacto Global[4] de las Naciones Unidas: en él se esgrimen los lineamientos generales del capitalismo hegemonizado por EUA, colocando a las grandes corporaciones como las dinamizadoras del futuro laboral. En este sentido, el gobierno de las grandes corporaciones en el orden mundial no puede desvincularse de la potencialidad adquirida por las doctrinas del *management* contemporáneo en el marco de un nuevo consenso mundial. La consolidación hegemónica de las grandes empresas transnacionales reenvía a dicho Pacto y a las lógicas de los estándares internacionales que regulan las formas de hacer y de sentir en las sociedades. Esta fase del capitalismo expresa su cara más cruda en millones de trabajadores desempleados y con escasa posibilidad de reincorporarse al mercado de trabajo formal. En un mundo cada vez más desigual, el poder de las grandes corporaciones gobierna a partir de sostener la acumulación, encontrando formas cada vez más novedosas de legitimación social. En ese contexto, el esfuerzo empresarial se sustenta en un conjunto heterogéneo, múl-

[4] El Pacto Global o Pacto Mundial de Naciones Unidas (UN Global Compact) es un instrumento de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que fue anunciado por el entonces secretario general Kofi Annan en el Foro Económico Mundial (Foro de Davos) en su reunión anual de 1999.

tiple, pero sistémico de herramientas manageriales que buscan formar nuevas subjetividades.

La nueva fisonomía del control laboral: Pacto Global, responsabilidad social empresaria y rendición de cuentas

El patrón contemporáneo en la acumulación capitalista, sustentado en la financiarización y la transnacionalización, renueva consensos para dar sostenibilidad al orden de dominación material y político-cultural.[5] Hacia fines del milenio, junto a la hegemonía de las grandes corporaciones y de los organismos internacionales, se desarrolla una política activa a los efectos de encauzar nuevas bases de legitimación social del orden económico global. En ese contexto nace un nuevo consenso global al cual se denomina Pacto Global. Renovar acuerdos en función de la "paz social" resulta necesario, a los fines de dar continuidad a un mundo basado en la profundización de la desigualdad social y económica (Barba Solano, 2009).

Las necesarias transposiciones: RSE y rendición de cuentas, una articulación orgánica

El Pacto Global ha implicado un punto de inflexión en el capitalismo de fines de milenio. Se expresa un imperativo para legitimar las bases de sustentación del capitalismo global en una clave económico-técnica y productiva y político-cultural. En ese marco, y recuperando el contexto descripto en la sección anterior, el dominio de las empresas transnacionales define, por un lado, una centralización de la inno-

[5] En este sentido, nos referimos al impulso de un nuevo pacto civilizatorio, al cual hemos denominado "pacto social corporativo" en nuestras investigaciones (Figari et al., 2017). Así, se pone en evidencia la articulación orgánica entre la base económica capitalista y el dominio social, cultural y político. Sobre la base de este vínculo orgánico, como postuló Gramsci (1992), se edifican las condiciones de posibilidad de la legitimación social. Desde nuestra tesis, se trata de una continuidad estructural que requiere poner en evidencia los puntos de inflexión en la fase actual de desarrollo de las fuerzas productivas.

vación tecnológico-productiva en los países centrales y por otro, la diversificación de fases del proceso productivo en diferentes países, algunos de ellos localizados en la región. Así, las cadenas globales de valor expresan la nueva fisonomía que asume la desigualdad económica, social y tecnológica. Además, la denominada industria 4.0 articula virtuosamente las trayectorias tecnológicas anteriores, fruto de la microelectrónica y la automatización, con los enlaces funcionales que aportan la inteligencia artificial y específicamente la denominada "internet de la cosas".[6] Es decir, se entrama el cambio técnico con la gestión de grandes datos que operan sensiblemente sobre el control de la fuerza laboral (McAfee y Brynjolfsson, 2012; Gubbi et al., 2013; Hernández, Muzzolón y Rolón, 2021).

Desde la sociología del trabajo crítica, y específicamente desde los estudios críticos del *management*, debatimos en esta sección la reificación de las lógicas tecno-productivas frente al imperativo de configurar subjetividades "dóciles y, a la vez, precarizadas". El nuevo contrato civilizatorio, impulsado por Naciones Unidas, cuenta con el aval de los estados parte, y asume implicancias múltiples en un sentido técnico-productivo y político-cultural. La supuesta humanización del capitalismo requerirá de nuevas prácticas hegemónicas empresarias, que deberán ser viabilizadas con eficiencia por un nuevo *management*. Desde los estudios críticos del *management* nos proponemos desnaturalizar una gestión del trabajo que lesiona derechos adquiridos e intensifica a los y las trabajadores/as. Esta tarea no resulta sencilla aunque sí necesaria, en función de los nuevos consensos globales. En este contexto, la denominada responsabilidad social empresaria -RSE- y la rendición de cuentas continua cumplirán un

[6] La noción de internet de las cosas expresa las interconexiones posibles entre los objetos físicos del mundo material a través de internet, vía sensores (Ashton, 2009). De esta forma se provee información en tiempo real. Tal como postulan Sánchez y Ramoscelli (2018), esta visión ha sido ampliada para referirse a la potencialidad aportada por la interconexión de sensores y controladores, lo que posibilita una capacidad incrementada para compartir información a través de plataformas. Así, la denominada *economía de plataformas* potencia la existencia de bases operativas comunes y habilita múltiples y heterogéneas conexiones con importantes implicancias en los procesos tecno-productivos, pero también en las políticas gubernamentales.

papel definitorio, dado que aportan a la legitimación social del nuevo orden mundial global. En el contexto que estamos describiendo, los dispositivos de control sobre la fuerza laboral en su faz técnico-productiva y político-cultural resultan cada vez más mediados sobre la base de la tecnología, la formación y la comunicación corporativa. Dichos dispositivos cobran cada vez más protagonismo en un contexto que busca cooptar las voluntades de los y las trabajadores/as, y cuya inscripción requiere ser leída a partir de una inscripción local, regional y global.

Desde las doctrinas contemporáneas del *management* se impulsan adhesiones con sindicatos, con las comunidades, con los referentes sociales y con las políticas gubernamentales, constituyendo, no sin resistencia, a la clase trabajadora como "colaboradora" y expresión de una "ciudadanía global" (Figari, 2015). Así, el gobierno de las subjetividades exigirá también la productividad que aportan los dispositivos pedagógicos y comunicacionales.[7] La formación de la fuerza de trabajo y la circulación, la producción y la distribución del conocimiento corporativo adecuado supone, desde los enfoques que sostenemos, un desafío para las ciencias sociales y humanas del trabajo críticas. Se trata de aportar categorías analíticas y robustecer un corpus conceptual que solo es posible a partir de una mirada multisituada y transdisciplinaria. A su vez, se trata de poner en evidencia las formas cada vez más sofisticadas que asumen los dispositivos de control y disciplinamiento laboral, que asumen un alcance global.

[7] Retomamos los relevantes aportes de Basil Berstein, al conceptualizar la potencialidad codificadora del dispositivo pedagógico. El poder, las jerarquías y las clasificaciones deben ser analizados a la luz de las reglas que los encauzan. El autor enfatiza la necesidad de aprehender no solo los contenidos que circulan, sino también las reglas que los conforman a los efectos de ser transpuestos. Ha desarrollado una robusta teoría sobre la sociología del curriculum en contextos escolares. Nuestras investigaciones han recuperado esta noción para situarla en el contexto de las grandes corporaciones. El trabajo contemporáneo de los mánager tiene un papel decisivo en el modelaje del contenido corporativo que se transpone desde las casas matrices hasta la cotidianeidad laboral en espacios situados (Bernstein, 1998; Figari, 2011).

Luis Alonso y Carlos Fernández (2013) aportan conceptualizaciones muy atinadas a los efectos de develar el sentido y alcance del nuevo *management*. No se trata sólo de aquellos discursos que circulan en foros internacionales o en manuales producidos en las redes locales del Pacto Global; más bien, el desafío es ponderar los dispositivos empleados para regular las conductas a partir de parámetros asociados a las recomendaciones internacionales. En coincidencia con estos autores, analizamos en el primer apartado de esta sección la función clave que asume la doctrina contemporánea del *management* en las lógicas de transposición de los mandatos globales en contextos situados. Aquí, la referencia a la responsabilidad social empresaria y a la rendición de cuentas cobran centralidad a partir de su potencia reificadora y en este sentido, de legitimación social. En el segundo apartado de esta sección nos centraremos en la materialización de las bases conceptuales del nuevo *management* (en consonancia con las recomendaciones del Pacto Global) a partir de estudiar los denominados *informes de sustentabilidad* que elaboran y difunden las grandes corporaciones que adhieren al Pacto Global. Se aportarán algunos referenciales empíricos con el fin de poner en evidencia las herramientas contemporáneas del *management* en su afán por generar "buenas prácticas" (término nativo recurrente en las doctrinas del *management*) de transposición y convencer acerca del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).[8]

Orden y consenso globales son aspectos centrales que promueven un conjunto significativo de prescripciones en el nivel internacional,

[8] Hacia el año 2015 los denominados objetivos del milenio se amplían, al establecer los objetivos de desarrollo sustentable -ODS- en el marco de la agenda 2030. La eficiencia tecno-productiva y colaborativa estará sujeta al grado de cumplimiento de estos objetivos, para los cuales las empresas deberán autoevaluarse. Aspectos tales como el trabajo decente, los derechos humanos, el cuidado del medio ambiente, un no al trabajo infantil, la negociación colectiva, la educación y la salud, entre otros, se constituyen en los sentidos nodales que se enuncian entre los principales objetivos. Sin embargo, existe una brecha importante entre ciertos postulados y la situación de creciente precarización de la clase obrera, en desmedro de sus condiciones de trabajo y de la calidad de vida. De igual forma la destrucción del medio ambiente, el cambio climático y las hambrunas constituyen signos fundamentales de aquello que, consideramos, se naturaliza.

regional y local. La sustentabilidad gobierna como una noción clave; casi podríamos postular que se trata de un término nativo de los organismos internacionales y de las grandes corporaciones. Desde la tesis que sostenemos, la agenda global en contextos situados regionales y locales, exige complejas transposiciones, es decir, se trata de impulsar múltiples conversiones de sentidos y prácticas a los efectos de lograr el objetivo. Transponer es mucho más que transmitir, involucra un cambio de estado cualitativo. El gran desafío de las doctrinas contemporáneas del *management* ha constituido en los últimos 20 años en sofisticar un eficaz sistema de transposición de sentidos y prácticas en los espacios productivos situados.

En una clave conceptual, la totalidad -global- concretizada exige mecanismos apropiados y agentes expertos para su vehiculización en escenarios situados (filiales de grandes empresas transnacionales). Esto significa innovar en materia de formación y adecuarla a las nuevas demandas de los consensos globales. Captar adhesiones no resulta sencillo, mucho menos lograr eficientes transposiciones. En este contexto, los mánager han sido fuertemente interpelados, ya que deberán aprehender nuevas formas de administrar a partir de variados y heterogéneos, pero articulados, recursos socio-técnicos y simbólicos.

En el locus de la corporación, en el caso de las filiales de empresas con sede en países centrales y localizadas en América Latina, cobra una importancia estratégica la normativa emanada del aparato normalizador de la calidad (ISO Internacional), la rendición de cuentas (Rueda Delgado, 2013)[9] y la responsabilidad social empresaria. Estas constituyen aspectos nodales que regulan las acciones del nuevo *management* como parte de una matriz conceptual que encuentra en la

[9] En este escenario, las PyME han sido fundamentales empleadoras de millones de trabajadores/as en algunos países de nuestra región. Muchas de ellas inician un proceso de desgaste y agotamiento, incluso aquellas que se encuentran asociadas a una gran corporación: para sobrevivir en el nuevo orden global. Se trata de aceptar las nuevas reglas de juego imperantes en términos de ajustar el proceso de trabajo a las nuevas certificaciones de calidad, medio ambiente, en definitiva, a los principios derivados del Pacto Global.

responsabilidad social empresaria, especialmente, un terreno para la legitimación social.

Una tesis relevante se sustenta en el efecto homogeneizante de las doctrinas del *management*, y a la vez heterogeneizador para la fuerza laboral. Es decir, por una parte, el aparato normalizador de las evaluaciones (vía la rendición de cuentas) y la responsabilidad social empresaria expresan un lenguaje común (e incluso prácticas similares), de lo cual hay que dar cuenta y divulgar. Se expone así una suerte de principio de unicidad normativo en el nivel global que debe ser transpuesto en contextos sitiados. Sin embargo, cada filial dialoga con las políticas laborales, económicas, educativas y sociales en cada país de referencia. Al respeto, el efecto precarizante, la prevalencia de la tercerización laboral, el trabajo por turnos continuo, la intensificación del ritmo de trabajo, así como el aumento de los riesgos psicosociales incrementados exponencialmente en contextos de pandemia, exponen la cara más cruda de las denominadas buenas prácticas que publicitan las corporaciones (Neffa et al., 2022). La memoria histórica de las luchas fabriles y una cultura sindical desarrollada por ejemplo a través de comisiones de fábrica en el caso argentino, resultan muy significativas para definir en algunas instancias los límites al capital concentrado y a ciertas políticas que precarizan las condiciones de trabajo (Antunes, 2005).

El contexto que venimos describiendo se presenta en filiales de grandes corporaciones que corresponden a diferentes sectores de la actividad económica. No se trata de una novedad radical. Más bien de *aggiornamentos,* que posibilitan en el capitalismo contemporáneo articular en forma eficaz una gestión normalizadora, evaluadora, certificadora y legitimadora. Así, se definen rankings entre las corporaciones con implicancias para la valorización del capital y la selección de espacios territoriales en los cuales radicar sus filiales.

Las normativas de la calidad y ambientales proliferan en las organizaciones empresarias, también la rendición de cuentas permanente exige dar cuenta en tiempo real de lo realizado según los parámetros globales. El orden evaluador y luego certificador atra-

viesa no sólo las grandes corporaciones sino también las políticas gubernamentales. Este es un centro gravitatorio de los consensos globales, cuestión asociada a la noción recurrente de *sustentabilidad*. Dar cuenta de prácticas eficaces supone alinearse con los objetivos más agregados del orden global. Esta faz estratégica del *management* se articula orgánicamente con otra: la responsabilidad social empresaria. Desde allí la eficiencia productiva y el alineamiento global exponen su cara político-cultural ya que buscan la aceptación acrítica de las reglas de juego imperantes. De esta forma, rendición de cuentas constante y responsabilidad social empresaria constituyen dos caras de la misma moneda.

En la nueva matriz del orden global, la sustentabilidad requiere de herramientas potentes de transposición. Es así que se multiplican las redes regionales y locales (del Pacto Global), también las consultoras que producen materiales específicos en función de las exigencias derivadas de construir una agenda sustentable. Las redes locales del Pacto Global aportan las herramientas clave para una pedagogía normalizadora: se elaboran a partir de los objetivos de desarrollo sostenible, variadas propuestas de prácticas aceptables denominadas "buenas prácticas", que muchas veces resultan ilustradas con actividades concretas. También se recurre al relato de experiencias exitosas. La documentación que elaboran es por demás prolífera y constituye una fuente por excelencia que media entre Naciones Unidas, los estados-parte y las filiales emplazadas en diferentes países. También constituyen una referencia ineludible para confeccionar informes de sustentabilidad competitivos. La semántica de la responsabilidad social empresaria impera en la documentación producida por las redes y en las propuestas didácticas que se promueven. La finalidad será alcanzar de la mejor forma los objetivos de desarrollo sostenible.

La materialización de la responsabilidad social empresaria y la evaluación constante: los informes de sustentabilidad

¿Por qué y para qué la responsabilidad social empresaria es una fuente inagotable de legitimación y reificación social?

La responsabilidad social empresaria constituye la propia semántica del Pacto Global y del nuevo *management*. Existe un debate conceptual aún con vacancias respecto a cómo comprender el sentido y alcance de la responsabilidad social empresaria. En ella se conjugan una matriz que entrama la voluntariedad, el supuesto beneficio social, el interés social y la articulación virtuosa entre empresas, sindicatos, clientes, proveedores, comunidades, organizaciones sociales, y políticas gubernamentales. Algunas perspectivas institucionalistas indican los límites de la responsabilidad social empresaria, al prometer aquello que en los hechos no se lleva a cabo en las prácticas laborales y/o comunitarias (Maira Vidal, 2012; Zampone; Aversano y Sannino, 2021). Sin embargo, desde perspectivas inscriptas en la teoría crítica, la responsabilidad social empresaria es sometida a su desnaturalización y crítica. Entonces, ¿qué se esconde detrás de la semántica de la RSE? Desde las posiciones críticas, la responsabilidad social empresaria vela una base conceptual más centrada en el pragmatismo (desde la vertiente sajona), o bien en la doctrina social de la iglesia, como postula Nuria Giniger (2014). Graciolli y Lamana Diniz (2010) han señalado estas críticas que no se sitúan en la eficacia de la responsabilidad social empresaria, sino en las bases conceptuales que la sustentan, al cobijar un propósito claro: multiplicar y diversificar las reificaciones del conflicto-capital-trabajo. La paz social históricamente invocada se renueva, ahora con el impulso de una doctrina que articula sistémicamente actores desiguales en cuanto a las relaciones de fuerza que operan. Los acuerdos y alianzas estratégicas que se impulsan, invocando la responsabilidad social empresaria, profundizan la naturalización de la búsqueda de valorización del capital, el éxito de los negocios y el impulso de las denominadas buenas prácticas para alcanzar los mejores ranqueos.

Desde los estudios críticos del *management*, la responsabilidad social empresaria no puede deslindarse de la calidad total, en su versión más reciente, ni de la rendición de cuentas constante. Una lectura afinada de los principios que rigen las recomendaciones del Pacto Global hacia las empresas permite entrever las formas en que la voluntad y el bien común enmascaran la acumulación, y desde allí, los "buenos negocios" (Giniger, 2014) y el interés particular basado en la rentabilidad.

La semántica de la responsabilidad social empresaria se materializa en reportes o informes de sustentabilidad. Las empresas que adhieren al Pacto Global deberán realizarlos y difundirlos públicamente anualmente. Estos informes se iniciaron en el año 2004, y expresan la nueva matriz conceptual del *management*, que articula responsabilidad social empresaria y rendición de cuentas constante.

La responsabilidad social empresaria es a la vez una estrategia comunicacional y un proceso de trabajo que releva, analiza, mide y evalúa el alcance de los objetivos de desarrollo sustentable. En definitiva, constituye una herramienta para las certificaciones y la definición de ranqueos. Es decir, informar es mucho más que informar, es movilizar la fuerza de trabajo en pos de documentar en tiempo real todo lo que se hace sobre la base de los objetivos de desarrollo sostenible. En algunas empresas que hemos estudiado esta labor quedará a cargo de la propia empresa y en otras intervendrán consultoras.

Estas nuevas lógicas del *management* han re-configurado también los roles históricos de las gerencias del trabajo, de la producción, de las relaciones con la comunidad. Por otra parte, nada es posible si las nuevas herramientas del *management* no trasvasan al cotidiano laboral. Allí se vehiculizan los saberes corporativos, se miden, se evalúan y se premian o sancionan, con implicancias en los salarios.

En la actualidad, los informes de sustentabilidad reportan políticas alineadas con las recomendaciones de los organismos internacionales. Algunas corporaciones han adaptado sus procesos productivos y hasta han definido nuevos procesos, a los fines de

cumplimentar con las políticas ligadas a los objetivos de desarrollo sustentable en el marco de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

A continuación, citaremos algunos referenciales empíricos basados en informes de sustentabilidad que corresponden a un mismo oligopolio pero que pertenecen a filiales radicadas en diferentes países. Haremos referencia al reporte realizado por el oligopolio de ArcelorMittal en las filiales de México y Argentina. También nos referiremos a la función estratégica que asumen las redes locales del Pacto Global; en este caso hemos seleccionado los casos de Colombia y Paraguay. La tesis que exponemos postula la tendencia homogeneizante del orden global contemporáneo, unificado a partir del Pacto Global. Los principios normativos y éticos afincan en nuestra región y en cada país a partir de múltiples agencias, entre las cuales las redes locales asumen protagonismo. Nos centraremos en el mensaje inicial del CEO y/o presidente, quienes enfatizan la mención reiterada a desarrollar valores, creencias y a la propia confección del informe.

En el Reporte Integrado ArcelorMittal 2020 de Acindar -radicada en Argentina-, publicado en agosto de 2021,[10] así se expresa su presidente:

> Hemos transitado esta pandemia redefiniendo nuestra vida organizacional, pero sin cambiar la responsabilidad y compromiso de llevar adelante la estrategia para el desarrollo sostenible integrada al negocio donde cada vez cobra mayor importancia la puesta en práctica de nuestros valores (...)

[10] Las plantas de ArcelorMittal (ex Acindar en Argentina) se localizan en cinco ciudades de Argentina. El complejo industrial de mayor importancia está ubicado en Villa Constitución (provincia de Santa Fe) y cuenta con un sistema de producción integrado: un puerto de minerales, una planta de reducción directa con proceso Midrex, acería con hornos de arco eléctrico y máquinas de colada continua, trenes de laminación de última generación y una planta de alambres. Parte del proceso productivo se finaliza en otras plantas en las ciudades de Rosario (Santa Fe), San Nicolás de los Arroyos y La Tablada (Buenos Aires), donde se ubica la sede corporativa, y en las plantas productoras de mallas y clavos, y mallas especiales, en la ciudad de Villa Mercedes (San Luis).

> Para plasmar nuestra gestión, elaboramos este documento de acuerdo con las directrices del IIRC, de conformidad con los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), opción "exhaustiva", los indicadores materiales para el Sector Productores de Hierro y Acero del Sustainability Accounting Standard Board (SASB) y con los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Finalmente quiero resaltar que, en este contexto de crisis mundial, decididamente hay una agenda 2030 que necesita de nuestro aporte, por ello, 11 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible son abordados de forma directa por ArcelorMittal Acindar y el 100% de los desafíos están alineados no solo a objetivos, sino también a sus metas (Contenido GRI: 102-14) (ArcelorMittal, 2021, p. 3).

El desarrollo sostenible de los negocios se funda en valores, pero también en el cumplimiento estricto de los estándares globales, no solo los derivados del Pacto Global, sino además de aquellos que corresponden al sector productivo de referencia. A diferencia de años anteriores, los objetivos de desarrollo sostenible cobran protagonismo desde la carta inicial. Es de interés destacar la indicación a los GRI en la carta inicial, cuestión que no se registraba en informes anteriores. Además, se avanza con las metas definidas globalmente para alcanzar dichos objetivos. La denominada materialidad cobra sentido al vincular orgánicamente objetivos y metas y estos con una adecuada organización del trabajo flexible y dinámica.

El mensaje del CEO aporta más elementos en la misma línea argumental:

> El presente documento se encuentra alineado con los objetivos de la agenda 2030 de Naciones Unidas y ello requiere de ambiciosas transformaciones desde una perspectiva corporativa, (...) estamos convencidos de que la diversidad de nuestra fuerza laboral es un activo que aporta ideas, perspectivas y experiencias en un ambiente acogedor, que respalda nuestros valores de liderazgo, sostenibilidad y calidad (Contenido GRI: 102-14, 102-15) (ArcelorMittal Argentina, 2021, p. 4).

La referencia a la Agenda 2030 es inescindible de los cambios necesarios para fortalecerla en la perspectiva corporativa. Veremos como la tríada conceptual y operativa entre liderazgo, sostenibilidad y calidad se ponen de manifiesto también en la filial mexicana.

A continuación exponemos algunos conceptos nodales derivados del mensaje del CEO, carta inicial en el ArcelorMittal Reporte de sustentabilidad-México 2020: [11]

> (...) De lo único que estamos seguros es que la base de esta economía post-pandemia será la sostenibilidad. Una forma de producir y hacer negocios en la que el énfasis en lo ambiental y social nos asegure nuestra capacidad de vivir resguardados del tipo de interrupción que hemos experimentado durante el 2020 (p. 4).

> (...) La crisis sanitaria, desafiante y adversa al mismo tiempo en lo económico y social, nos impulsó a desarrollar una capacidad de innovación y resiliencia que sólo fue posible gracias a nuestro férreo compromiso con la sostenibilidad, que se manifiesta en nuestros compromisos globales, como los Objetivos de Desarrollo Sustentable, el cambio climático, y en una práctica operacional de mejora continua enfocada en el logro de objetivos que mejoren la calidad de vida de nuestros colaboradores, las comunidades y toda la sociedad en la que estamos insertos (ArcelorMittal México, 2021, p. 6).

Según el contenido de la cita transcripta, la sostenibilidad es liberadora frente a la corrupción, es la forma correcta de hacer negocios. Desde las primeras líneas del mensaje los principios globales se entraman con la ética. Es también la sostenibilidad aquella que aporta innovación y resiliencia. Aquí, como en la filial argentina, se expone la referencia a los objetivos de desarrollo sostenible que se asocian a la mejora continua. En esta filial la responsabilidad social empresa-

[11] ArcelorMittal México es una Sociedad Anónima de Capital Variable. Su principal operación se ubica en Lázaro Cárdenas, Michoacán. Cuenta con más de 8.000 colaboradores directos y cerca de 32.000 indirectos. En esta filial la producción es siderúrgica y minera (p. 16).

ria a través de sus grupos de interés aún se encuentra explícitamente presente desde el primer mensaje: colaboradores, comunidades y toda la sociedad.

Los valores corporativos siguen el mismo esquema que en la filial argentina: "producción responsable y altos estándares éticos" (p. 7) se articulan nuevamente con la sostenibilidad y los objetivos de desarrollo sostenible. Los valores recurrentes son la sostenibilidad, la calidad y el liderazgo (p. 18).

Resulta de interés poner en evidencia la denominada línea ética/pragmática, presente desde el inicio del informe:

> Entendemos la relevancia de contar con un canal de denuncias que sea anónimo, creíble y transparente. Los canales de comunicación para poder realizar denuncias desde México son: www.arcelormittal.ethicspoint.com (p. 90).

Es decir, la denuncia entre trabajadores/as es premiada; esta cuestión, en pos de la ética (corporativa), reifica de alguna forma el conflicto capital-trabajo. Se premia a quien delate sobre la base de un criterio de fidelización a la corporación.

En la filial argentina, la forma de relevar, registrar, documentar y evaluar será una tarea fundamental de la alta gerencia:

> El Comité Ejecutivo se encuentra capacitado en temas de sostenibilidad y en cada decisión considera los 10 Desafíos para el Desarrollo Sostenible, que guían nuestra Gestión de Responsabilidad Corporativa. Asimismo, cada miembro del referido Comité tiene directrices en temas de Desarrollo Sostenible, que se desdoblan en ítems de control y proyectos con impacto en la evaluación anual. El Comité Ejecutivo realiza un seguimiento de los indicadores y de las metas del Sistema de Gerenciamiento por Directrices, que incluye métricas ambientales, económicas y sociales.
>
> Todo el personal, incluyendo al órgano de gobierno, tiene el deber de actuar siempre de acuerdo con los mejores intereses de la Empresa,

> evitando toda situación donde pueda haber conflicto entre nuestros intereses personales y nuestras obligaciones con la Compañía (p. 20).

De igual forma, en la filial mexicana hacer el reporte cobra protagonismo asociado a la creación de valor:

> A partir del 2017 iniciamos una nueva forma de reportar, seguimos los lineamientos y el marco de los reportes integrados (IIRC). Nuestro reporte busca dar a conocer la creación de valor de nuestros 10 objetivos de desarrollo sostenible en relación con los temas materiales de forma integral (p. 91).

Los y las mánager tienen un papel estratégico en operacionalizar las directrices globales, formarse y formar, realizar un seguimiento permanente y evaluar según estándares. Resulta de interés que cada integrante del comité se especialice en ciertas directrices. Es decir, a medida que avanza la tercera década del milenio se requiere más experiencia y contralor de aquello que se debe evaluar en tiempo real y por lo cual se debe rendir cuentas en forma continua. Como se postula en el reporte de la filial mexicana, el propio informe se va afianzando y cada vez más deberá reflejar un proceso de trabajo real, es decir, concretizar los objetivos de desarrollo sostenible en contextos situados.

Las redes locales y regionales de los organismos internacionales radicadas en diferentes países constituyen una verdadera usina en la elaboración de manuales, guías prácticas para generar lo que se denomina "buenas prácticas empresarias". A su vez, se elabora documentación específica que orienta como deberán realizarse los informes de sustentabilidad. Las redes regionales y locales ejercen también una suerte de análisis estratégico continuo respecto a la divulgación de los avances de las corporaciones con relación a los mandatos globales y a los objetivos de desarrollo sostenible.

La red colombiana del Pacto Global cumple un papel estratégico en la elaboración de variados recursos que se orientan hacia dife-

rentes direcciones: controlar los avances de progreso; elaborar documentos que contribuyan a esclarecer las nociones conceptuales que fundamentan las doctrinas del *management* contemporáneas; socializar experiencias; comunicar a través de infografías por ejemplo los avances de progreso en América Latina y el Caribe, potenciar mercados de capital para los objetivos de desarrollo sostenible, producir guías prácticas de actividades: https://pactoglobal.org.py/recursos/ods-7/

A su vez, se premia las mejores experiencias a través de medios televisivos. En el caso paraguayo:

> La segunda edición del Reconocimiento ODS Paraguay 2021 presentó a las 18 iniciativas destacadas de este año. Las buenas prácticas seleccionadas por un Comité de Expertos fueron presentadas a través de un programa televisivo emitido el jueves 28 octubre, en forma simultánea, por diferentes medios de comunicación.
>
> El Reconocimiento ODS PARAGUAY 2021 busca realzar aquellas iniciativas que se desarrollan en el territorio nacional y colaboran con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (https://pactoglobal.org.py/18-iniciativas-son-distinguidas-con-el-reconocimiento-ods-2021-346/).

En el caso de la Red Colombia del Pacto Global, se comunican diferentes cursos orientados a especialistas a los efectos de formar en la arquitectura compleja que demanda concretizar eficazmente los objetivos de desarrollo sostenible. En esta labor la formación virtual cobra protagonismo. Se ponen de manifiesto a continuación un conjunto de cursos que se ofertan desde la Red, asociados todos al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible y de los principios del Pacto Global: ¿cómo medir y comunicar la sostenibilidad de manera eficiente?, grupos de interés y gestión de la materialidad; entrenamiento certificado en estándares GRI (https://www.pactoglobal-colombia.org/gestion-del-conocimiento/formacion-virtual.html),

Las redes locales asumen un papel protagónico en relación a la elaboración de los informes de sustentabilidad. No solo aportan materiales didácticos para efectuar "buenas prácticas", sino que también realizan un seguimiento con relación a los avances que realizan las empresas respecto a los objetivos de desarrollo sostenible. Las doctrinas del *management* se nutren así de potentes dispositivos pedagógicos que contribuyen a concretizar los consensos globales en escenario productivo (Figari, 2021). Así se expone uno de los desafíos fundamentales a partir del nuevo milenio.

Conclusiones

En este capítulo hemos abordado las transformaciones en las estrategias de las grandes corporaciones para imponer nuevas coordenadas de dominación a escala global. Para ello señalamos que a partir del siglo XXI se fue desplegando una fuerte articulación entre los organismos internacionales, los estados y las empresas con el objetivo de aportar un "rostro más humano al capitalismo", sin que ello melle el impulso hacia la acumulación, nuevas formas de legitimación social y el control del proceso productivo. En este entramado buscamos visibilizar la coherencia estructural existente entre las directrices del Pacto Global y la concreción en los propios espacios productivos, en especial observando el rol de las empresas multinacionales como catalizadores de esta ideología managerial.

En este decurso, en la primera sección se rastrearon los antecedentes conceptuales de esta problemática centrada en los estudios que analizaron los procesos de disciplina y control en el proceso de trabajo, poniendo en evidencia la relación entre cambios organizacionales y profundización de la sujeción a partir de políticas que operan explícitamente a escala subjetiva, en una suerte de psicologización de las relaciones laborales en las cuales el *coaching* se convierte en el nuevo talismán de las políticas empresarias. Interesó puntualmente cómo estos debates fueron reinterpretados en Amé-

rica Latina. Su problematización puso en evidencia aspectos concomitantes y peculiaridades ligadas sobre todo a la historia de luchas, al accionar político-sindical y, en definitiva, al sistema de relaciones del trabajo, a partir de la comprensión de los rasgos específicos del mercado laboral latinoamericano en el cual la informalidad despunta como rasgo distintivo. Elemento este último que fue leído con la desocupación mayormente como variable de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Recientemente se viene instalando una lectura alternativa a partir de nociones tales como economía popular, que permiten recuperar el potencial político-organizacional de experiencias con rasgos similares.

También interesó profundizar en el análisis las políticas de control, con un giro a escala global orientado a implementar eficientemente las normas a partir de los grandes esquemas globales. Para ello se buscó analizar los rasgos e implicancias del Pacto Global, de la responsabilidad social empresaria y de la rendición de cuentas. En las últimas décadas, el nuevo consenso global delinea la fisonomía del control laboral. A partir de su estudio se identifica qué tipo de relaciones sociales de producción están instrumentando las grandes corporaciones, y qué tipo de trabajador es modelado para impulsar un nuevo ciclo de rentabilidad empresario. En este plano propusimos la noción de *transposición*, en cuanto transponer es mucho más que transmitir; es decir, el desafío de las doctrinas contemporáneas del *management* es sofisticar un eficaz sistema de trasvasamiento de sentidos y prácticas en los espacios productivos situados. De ahí que a partir de este recorrido emerja el tema pedagógico como eje central para comprender cómo se vuelve eficaz el proceso de transposición.

Muchas de las problemáticas analizadas adquirieron aceleración en su implementación a partir de los efectos de la pandemia de COVID-19. A su vez, el estado de excepción de la pandemia actuó como un gran legitimador orientado a profundizar la erosión de conquistas laborales.

Finalmente, del histórico control simple al control globalizado, la estrategia del capital y las doctrinas del *management* aportan herra-

mientas variadas, robustas y complejas para instalar el Pacto Global en los contextos locales. El gran desafío planteado en la Agenda 2030 expresa la superación de ciertas fallas u obstáculos para realizar buenas transposiciones y de esta forma contribuir a forjar nuevas subjetividades.

Bibliografía

Abal Medina, Paula (2004). Identidades colectivas y dispositivos de control en el marco del empleo asalariado joven. Un estudio de casos en el sector supermercadista. *Revista Argentina de Sociología 2* (3), pp. 74-94. http://hdl.handle.net/11336/145599

Aillón Gómez, Tania (2008). Métodos de control y explotación de la fuerza de trabajo en compañías petroleras de Bolivia. *Razón y Revolución*(18), pp. 155-166. https://www.revistaryr.org.ar/index.php/RyR/article/view/108

Alonso, Luis Enrique y Fernández Rodríguez, Carlos (2013). Los discursos del management. Una perspectiva crítica. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales* (28), pp. 42-69. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.10533

Álvarez Newman, Diego (2018). El paradigma de la calidad y los dispositivos de individualización. Los atributos valorados en disputa. *Revista de Ciencias Sociales 31* (43), pp. 15-34. https://doi.org/10.26489/rvs.v31i43.1

Antunes, Ricardo (1999). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. San Pablo: Boitempo.

Antunes, Ricardo (2005). *O caracol e sua concha. Ensaios sobre a nova morfologia do trabalho*. San Pablo: Boitempo.

Arcelor Mittal Argentina (2021). *Reporte Integral 2020*. https://www.acindar.com.ar/wp-content/uploads/2021/08/Reporte_Integrado_Acindar_2020_Espanol.pdf

Arcelor Mittal México (2021). *Reporte de sustentabilidad 2020*. https://mexico.arcelormittal.com/~/media/Files/A/Arcelormittal-Mexico/reports-and-presentations/reporte-de-sustentabilidad-2020.pdf

Ashton, Kevin (2009). That 'internet of things' thing, *RFID J* (7), pp. 97-114.

Barba Solano, Carlos (2009). Los estudios sobre la pobreza en América Latina. *Revista mexicana de sociología* (71), pp. 9-49. https://www.jstor.org/stable/25677021

Bernstein, Basil (1998). *Pedagogía, control simbólico e identidad*. Madrid: Morata.

Blauner, Robert (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.

Bourdieu, Pierre (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1975). The problem with human capital theory: a Marxian critique. *American Economics Review* 65 (2), pp. 74-82.

Braga, Ruy (2017). *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global.* San Pablo: Boitempo.

Braverman, Harry (1980). *Trabajo y capital monopolista.* México: Editorial Nuestro Tiempo.

Burawoy, Michael (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Calderón, José Ángel (2008). Précarité et mobilisation de la subjectivité. Une immersion en chaîne de montage. En Linhart, Danièle (dir.). *Pourquoi travaillons-nous? Une approche sociologique de la subjectivité au travail* (pp. 265-295). Paris: Erès.

Calderón, José Ángel y López Calle, Pablo (2010). Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo. *Estudios de la Fundación* (24). http://www.1mayo.ccoo.es/737de8c3346a44ad519e5e5edddd9595000001.pdf

Chesnais, François (1999). El surgimiento de un régimen de acumulación mundial bajo dominio financiero. *Utopías, nuestra bandera: revista de debate político* (179), pp. 79-105.

Collado Mazzeo, Patricia Alejandra (2005). Metamorfosis del Trabajo o Metamorfosis del Capital. *Herramienta*, pp. 119-134.

Cunningham, Ian; Hyman, Jeff y Baldry, Chris (1996). Empowerment: the power to do what? *Industrial relations journal 27* (2), pp. 143-154.

Delfini, Marcelo (2011). *Los procesos de control bajo las nuevas formas de organización del trabajo.* Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Delfini, Marcelo y Roitter, Sonia (2007). Las relaciones laborales en una trama automotriz Argentina, *Cuadernos de relaciones laborales 25* (1), pp. 195-221. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2359814&orden=166547&info=link

Dionisio do Prado, Ediano (2021). Mudanças de organização do trabalho, vulnerabilidade social e recomposição de classes no capitalismo contemporâneo. *Revista da ABET* 20 (1), pp. 229-254. https://doi.org/10.22478/ufpb.1676-4439.2021v20n1.49911

Drolas, Ana; Montes Cató, Juan y Picchetti, Valentina (2007). Formas de Vigilancia en los Espacios de Trabajo. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató, Juan. *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Edwards, Paul K. (1990). *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Edwards, Paul K. (2000). Discipline. En Bachand, Stephen y Sisson, Keith (eds.). *Personnel management.* Oxford: Blackwell.

Edwards, Paul K. y Collinson, Margaret (2002). Empowerment and Managerial Labor Strategies. *Work and occupations* 29 (3), pp. 272-299.

Edwards, Paul K. y Scullion, Hugh (1987). *La organización social del conflicto laboral. control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Edwards, Richard (1979). *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Book.

Elmes, Michael y Smith, Charles (2001). Moved by the spirit: Contextualizing workplace empowerment in American spiritual ideals. *Journal of Applied Behavioral Science 37* (1), pp. 33-50.

Fantasia, Rick; Clawson, Dan y Graham, Gregory (1988). A critical view of worker participation in American industry. *Work and Occupations 15* (4), pp. 468-488.

Fernández Steinko, Armando (2001). El sabor agridulce de los grupos de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (18), pp. 257-283.

Figari, Claudia (10 al 12 de agosto de 2005). Control social y configuraciones sociales emergentes. Efectos de la racionalización en los niveles inferiores del mando [Ponencia]. *7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires, Argentina.

Figari, Claudia (2006). Políticas de formación y mercados internos de trabajo en contextos de modernización: Estudio de caso. *Serie Informes de Investigación CEIL* (17). http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/07/ii17figari.pdf

Figari, Claudia (2011). Work discipline and corporate training in modernising large companies in Argentina. *Work Organisation, Labour and Globalisation 5* (1). pp. 130-149 https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.5.1.0130

Figari, Claudia (2013). Hegemonía empresarial y mediaciones pedagógicas en los espacios de trabajo. *Sociología del Trabajo* (78), pp. 95-115. https://www.sigloxxieditores.com/libro/sociologia-del-trabajo-78_17876/

Figari, Claudia (2015). Corporaciones y dispositivos pedagógicos: la estrategia formadora del capital. *Estudios Sociológicos del Colegio de México 33* (98), pp. 285-310. https://doi.org/10.24201/es.2015v33n0.3

Figari, Claudia (2021). Pedagogía del management y legitimación capitalista: alcances globales y locales. *Aposta Revista de Ciencias Sociales* (89), pp. 155-170. http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=7836357

Figari, Claudia et al. (2017). *La trama del capital. Estudio de la hegemonía empresaria en la Argentina*. Buenos Aires: Biblos.

Fleming, Peter(2016). Resistance and the "Post-Recognition" Turn in Organizations. Journal of Management Inquiry *25* (1), pp. 106-110.

Fleming, Peter y Banerjee, Bobby (2016). When performativity fails: implications for critical management studies. *Human Relations 69* (2), pp. 257-276. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0018726715599241

Friedman, Andrew (1977). *Industry and labor*. Londres: Macmillan.

Gaggero, Alejandro; Schorr, Martín y Wainer, Andrés (2014). *Restricción eterna: el poder económico durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Futuro Anterior.

García Calavia, Miguel Ángel (1999). Trabajo y capital monopolista, veinticinco años después: un texto clásico todavía vigente. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (14), pp. 193-215. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2144100&orden=1&info=link

Garrahan, Philip y Steward, Paul (1992). *The Nissan enigma*. Londres: Casell.

Gaudemar, Jean Paul (1991*). El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*. España: Trotta.

Giniger, Nuria (2014). Doctrina social de la Iglesia y Responsabilidad Social Empresaria: ética y política del neoliberalismo. *Sociedad y Religión 24* (42), pp. 34-66.

Graciolli, Edilson y Lamana Diniz, Paulo (2010). Responsabilidade social empresarial e Estado Neoliberal. En Souza, José Dos Santos y Araújo, Renan (orgs.). *Trabalho, educação e sociabilidade* (pp. 123-137). Brasil: Editora Práxis.

Gramsci, Antonio (1992). *Antología*. México: Siglo XXI editores.

Guadarrama Olivera, Rocío (2000). La cultura laboral. En De la Garza Toledo, Enrique (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 213-242). México: El Colegio de México.

Gubbi, Jayavardhana et al. (2013). Internet of Things (IoT): a vision, architectural elements, and future directions. *Future Generation Computer Systems, 29* (7), pp. 1645-1660.

Harley, Bill (1999). The myth of empowerment: work organization, hierarchy and employee autonomy in contemporary Australian workplaces. *Work, employment and society 13* (1), pp. 41-46.

Hernández, Marcelo; Muzzolón, Ivana y Rolón, Nadia (1 al 3 de diciembre de 2021). La incidencia de la industria 4.0 en la nueva agenda de las corporaciones para la formación de las/os trabajadoras/es [Ponencia]. *15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires, Argentina.

Hirata, Helena (org.) (1993). *Sobre o"modelo" japonês: automatização, novas formas de organização e relações de trabalho*. São Paulo: Universidade de São Paulo.

Hirsch, Dana y Paz, Silvia (1 al 3 de diciembre de 2021). ¿Qué son los saberes socioemocionales y por qué tienen protagonismo en la agenda educativa hoy? [Ponencia]. *15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires, Argentina.

Katz, Claudio (2000). La teoría del control patronal: balance de una discusión. *Época Revista Argentina de Economía Política 2* (2).

Kerr, Clark et al. (1967). *Industrialismo y el hombre industria*l. Buenos Aires: Eudeba.

Lahera Sánchez, Arturo (2004). La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización

del trabajo. *Revista española de investigaciones sociológicas* (106), pp. 63-102.

León Salazar, Carlos (2016). Management y hegemonía empresarial. El caso de Franklin Covey en la compañía minera MICARE en Coahuila, México. *Theomai* (33), pp. 10-27. https://www.redalyc.org/journal/124/12444642002/html/

Leyva Piña, Marco Antonio (1995). *Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México: 1970-1988*. México: Fundación Friedrich Ebert/UAM-1.

Maira Vidal, María del Mar (2012). Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de la Empresas transnacionales en el contexto de la globalización económica. *Cuaderno de Relaciones Laborales* (2), pp. 431-458.

Marglin, Sthefan (1977). Orígenes y funciones de la parcelación de tareas: ¿para qué sirven los patronos? En Gorz, Andrés. *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona: Editorial Laia.

Martínez Lucio, Miguel y Simpson, David (1993). La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la 'crisis' de las relaciones laborales. *Sociología del Trabajo* (18), pp. 47-71.

Maza, Octavio (2007). Trabajo precario: notas para una aproximación conceptual. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató, Juan (comps.). *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*(pp. 71-96). Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

McAfee, Andrew y Brynjolfsson, Erik (2012). Big Data: The Management Revolution. *Harvard Business Review* (10), pp. 60-79.

Meira, Ana Claudia Hebling (2007). Gestäo da Qualidade Total e Dominaçao burguesa. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató,

Juan (comps.). *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Milberg, William y Winkler, Deborah (2013). *Outsourcing Economics. Global Value Chains in Capitalist Development*. New York: Cambridge University Press.

Montes Cató, Juan (2002). Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategias de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados. En Fernández, Arturo (comp.). *Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas* (pp. 87-103). Buenos Aires: Ediciones Biebel.

Montes Cató, Juan (2004). Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones. En Battistini, Osvaldo (coord.). *El trabajo frente al espejo* (pp. 171-198). Buenos Aires: Prometeo.

Montes Cató, Juan (2005). La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores. *Sociología del Trabajo* (54), pp. 73-100.

Montes Cató, Juan (2008). Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control. *Documento de Trabajo de Poder y Trabajo Editores* (3).

Montes Cató, Juan y Ventrici, Patricia (2010). El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte. *Theomai* (22).

Neffa, Julio César et al. (2022). *Pandemia y riegos psicosociales en el trabajo, una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. Buenos Aires: Homo Sapiens.

Oviedo, Eduardo (2006). China y América Latina ¿influencia o hegemonía? *Diálogo Político 23* (2).

Peng, Thomas (2011). The impact of citizenship on labour process: state, capital and labour control in south China. *Work, Employment & Society 25* (4), pp. 726-741.

Ramalho, Ramón Rodrigues (2010). Flexibilidade e crise do emprego industrial- sindicatos, regiões enovas ações empresariais. *Sociologías 12* (25), pp. 252-284.

Rueda Delgado, Gabriel (2013). Contabilidad para la internacionalización y la globalización: hegemonía y disidencias. *Papel Político 18* (1), pp. 285-319.

Sánchez, Marisa Analía y Ramoscelli, Gustavo (2018). Creación de valor a partir del Internet de las cosas: Estudio exploratorio en la Provincia de Buenos Aires. *Visión de futuro 22* (1).

Sevares, Julio (2007). ¿Cooperación sur-sur o dependencia a la vieja ultranza? América Latina en el comercio internacional. *Nueva Sociedad* (207).

Sewel, Graham (2001). What goes around, comes around. Inventing a mythology of teamwork and empowerment. *Journal of applied behavioural sciences 37* (1), pp. 70-89.

Sierra Álvarez, José (1990). *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917).* Madrid: Siglo XXI de España Editores.

Slipak, Ariel (2012). Las relaciones entre China y América Latina en la discusión sobre el modelo de desarrollo de la región: hacia economías reprimarizadas. *Revista Iberoamérica Global 5* (1), pp. 89-131.

Staw, Barry y Epstein, Lisa (2000). What bandwagons bring: effects of popular management techniques on corporate performance, reputation and CEO pay. *Administrative Science Quarterly* (45), pp. 523-55.

Stolovich, Luis y Lescano, Gabriela (1996). El desafío de la calidad total o cuando los sindicatos se sienten atacados. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 2(4).

Testa, Julio y Figari, Claudia (comps.) (2005). Cambios tecnológicos y transformaciones de los perfiles de los técnicos químicos. *Serie Informes de investigación CEIL* (13).

Trejos, María Eugenia (2007). Control del trabajo a través de su organización. En Drolas, Ana; Lenguita, Paula y Montes Cató, Juan (comps.). *Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación*. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.

Willmott, Hugh (2001). Strength is ignorance: slavery is freedom. Managing culture in modern organizations. En Warwick Organizational Behaviour Staff, *Organization Studies. Critical perspective on business and management.Vol. 1* (pp. 386-426). London: Routledge.

Woodward, Joan (1958). *Management and technology*. London: HMSO.

Zampone, Giovanni; Aversano, Natalia y Sannino, Giuseppe (2021). Efectos de la divulgación de responsabilidad social corporativa en el valor de la marca: Un análisis de las empresas de Interbrand. *International Journal of Business and Management* 16 (6).

Las corporaciones y los cambios socioprofesionales: abordajes de la gestión de recursos humanos en Latinoamérica

Mariela Quiñones y María Julia Acosta

Introducción

Este capítulo tiene por objetivo llevar a cabo un repaso de lo que fue la evolución de la problemática de la gestión de recursos humanos (GRH) en la sociología del trabajo latinoamericana. Para ello, se la presenta como objeto, aludiendo a su construcción desde diversas perspectivas teóricas que marcaron no sólo su origen sino también su cuestionamiento. Este apartado oficia de introducción, presentando de forma sintética el contexto histórico, social y productivo en el que emerge como un área de acción diferenciada dentro de las organizaciones, y fundando problemáticas diversas en relación a su constitución en Latinoamérica, sobre todo a partir del nuevo milenio, momento en que se consolidan en la región las transformaciones productivas, sociales y culturales necesarias para su incorporación.

Cabe recordar que con la crisis de productividad de los años 1970, y tras las protestas sociales que le antecedieron, comienza una etapa marcada por una fuerte crisis de legitimidad del sistema capitalista entonces vigente. La estrategia de acumulación mundial centralizada, también llamada globalización neoliberal, se expande y se profundiza en el mundo a través del capitalismo financiero y la denominada sociedad del conocimiento. Las empresas que logran articularse con este proceso comienzan a introducir importantes transformaciones para eliminar sus ineficiencias internas y buscar una mayor productividad. Cambios organizacionales, combinados con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, permitieron mejorar sus desempeños productivos y alcanzar una mayor capacidad de adaptación a los vaivenes del mercado. Se trata de una nueva lógica organizacional capitalista que, apoyada en la transformación del fordismo regulado en un posfordismo flexible y en el toyotismo[1], abren algunas vías de superación de la incertidumbre económica a la que se enfrentan. En este proceso, una de las innovaciones más destacadas ha sido el amplio y prioritario desarrollo de las ciencias de la gestión, sobre todo la gestión de personas, buscando una mejor articulación entre la organización del trabajo y la estrategia de negocios, particularmente en las grandes empresas. Todo esto ocurre de la mano de un proceso en el que aparece como prioritario llevar los esquemas de gestión del trabajo hacia paradigmas que concilien las demandas propias de la llamada "crítica artista"[2] de los movimientos sociales de la década de 1960, tales como autenticidad, autonomía, flexibilidad, y su cuestionamiento de las organizaciones jerárquicas y burocráticas, planteando la necesidad de promover el desarrollo personal a través de la inserción del individuo en múltiples proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002).

[1] Con toyotismo, quizás un poco simplificadamente, nos referimos a esta reestructuración de los sistemas productivos basados en la diversidad de modelos productivos puestos en marcha en Japón.

[2] La crítica artística de 1968 estaba centrada en la cuestión de la alienación y de la autenticidad de una vida plena, así como en la búsqueda de la autonomía y la realización personal. Además de la crítica social, implicó el cuestionamiento del espíritu del capitalismo que sostuvo el sistema fordista.

De la mano de todo esto se inicia un proceso de profesionalización de las áreas de personal, que pasan a ser denominadas *de recursos humanos* (Guest, 1987; Miles y Snow, 1984). Estos departamentos devienen actores centrales en la activación de los cambios y en las formas en que las organizaciones se relacionan con la actividad humana, empezando a introducir problemas ligados a cómo se atiende la particular combinación dinámica de recursos individuales y colectivos y cuál es su impacto sobre el trabajo y la productividad. Es decir, el individuo empieza a adquirir un rol protagónico en la gestión de estos problemas, que a su vez pasan a modular la acción de estas empresas con intenciones estratégicas.

La gestión de recursos humanos se define como "un enfoque distintivo de la gestión del empleo que busca lograr una ventaja competitiva a través del despliegue estratégico de una fuerza de trabajo altamente capacitada y comprometida, por medio de una variedad de técnicas culturales, estructurales y personales" (Storey, 2007, p. 7). Cabe recordar que si bien la gestión de recursos humanos no era ajena al trabajo, para Taylor y la organización científica del trabajo el hecho de que los obreros devengan un mero engranaje pasivo atado a estrictas consignas operativas conlleva que el trabajo se realice con independencia del estado de espíritu del operario y de su conocimiento respecto de las operaciones laborales necesarias para la transformación mecanizada de la materia (Linhart, 2017). Las innovaciones técnicas y los cambios organizativos de esta nueva etapa están, por tanto, en el centro de la cuestión social, en cuanto la relación de los individuos con la tecnología cambia profundamente la organización de la producción: construida anteriormente sobre un esquema de operarios poco calificados, pasa a un modelo centrado en el individuo y su aporte en conocimientos.[3] Este cambio de pa-

[3] Pero mientras los aparatos productivos de los países desarrollados empiezan a consolidar este cambio económico y tecnológico de gran escala, los países de menor desarrollo relativo observan los acontecimientos con cierta incertidumbre en relación a cuáles son las bases sobre las que se asentará su competitividad, además de activar reestructuras.

radigma genera altos niveles de incertidumbre para las empresas. Implementarlo exige una nueva mirada, tanto sobre el trabajo como sobre el trabajador y su gestión, abarcando cuestiones tales como la medida y evaluación de sus desempeños. Esto vuelca también el interés en la supervisión, incluyendo su control y su adhesión a los objetivos estratégicos de la empresa, entre otros elementos. A partir de entonces los trabajadores empiezan a ser considerados como un "activo intangible", "capital humano", de acuerdo a los nuevos enfoques sobre el individuo centrados en el desempeño y el bienestar individual.

Se trata de la emergencia de una nueva concepción o alternativa a la clásica gestión de recursos humanos, que la literatura *mainstream* ha interpretado como un proceso de desarrollo de una tendencia inevitable frente a la complejización de las organizaciones, ligado a un conjunto de prácticas empresariales que desde el punto de vista del *management* empiezan a ser promocionadas como "*best practices*" (Senén, 2005) y que conforman un nuevo tipo de racionalidad empresarial, al punto que algunos autores reconocen en ello la emergencia de un nuevo espíritu que afecta las propias bases morales del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002). Dichos autores denominan a esta nueva fase como capitalismo de los cuadros gerenciales *(management capitalism)*. En una radical ruptura con el *management* propio de la lógica taylorista, estos cambios también apuntan a dar lugar a una mayor autonomía, libertad de iniciativa y responsabilidad de los asalariados, promoviendo formas de trabajo en correspondencia con la evolución hacia una sociedad individualista y con los procesos de reestructuración del capital. En definitiva, la gestión de recursos humanos aparece como una respuesta del capitalismo a esta nueva fase posfordista y a la complejidad e incertidumbres que la globalización y los cambios organizativos generan. Para las empresas, mejorar la gestión en términos de reducir la incertidumbre exige profesionalizar esta función.

Por otra parte, sucede que la gestión de recursos humanos como práctica empieza a visualizarse cada vez más instrumentada, ya que

la proliferación de herramientas de gestión deviene un rasgo distintivo de su evolución. Se trata de un periodo muy dinámico en términos de innovaciones, en el que la tendencia es a la adopción de diferentes instrumentos como la trazabilidad de productos, los sistemas de gestión de calidad total (normas ISO), y en el plano específico de la gestión de recursos humanos, los planes de capacitación, las grillas de evaluación de desempeños, los sistemas de gestión por objetivos ligados a remuneración variable, entre muchos otros. También empieza a destacar el rol de los sistemas de producción de estos conocimientos, como las universidades, las publicaciones, pero sobre todo, las consultoras de gestión de recursos humanos, al punto que para Dujarier (2015), estudiar la gestión es estudiar las herramientas que hoy se difunden. En el plano de los recursos humanos, gestionar significa entonces y cada vez más, ir incorporando distintas herramientas que permitan seleccionar, reclutar, formar, evaluar, retribuir a los trabajadores y elaborar criterios de puesta en práctica y estrategias de implementación.

Tales innovaciones han tenido considerable influencia en Latinoamérica, particularmente desde las reformas económicas derivadas del Consenso de Washington y aplicadas en los países de la región durante la década de 1990, siendo uno de sus impactos más notables las reestructuraciones económicas y productivas, el desarrollo exportador, los procesos de privatización, la presencia de grandes empresas transnacionales y, con ello, la adopción de las normas internacionales ISO 9000 orientadas a la calidad y la modernización empresarial (Alvarez Newman, 2018). Sin embargo, hay que considerar también que la reestructuración ocurre en un contexto de debilidad de este tipo de conocimientos en la región. Lo que informa a las empresas de estos cambios proviene de un *conocimiento global* distribuido por universidades estadounidenses y en menor medida europeas[4] y por editoriales que difunden este conocimiento, que de

[4] No abundan los textos dedicados a analizar este proceso en el campo de la dirección de los recursos humanos; sobre la "americanización" pueden consultarse Guest (1987) y Ferner et al. (2004).

alguna manera imponen miradas. La gestión de recursos humanos se configura en Latinoamérica como muy acoplada a inversiones de capitales corporativos internacionales (Quiñones, 2004; Celis Ospina: 2017; Mercier, 2015; De la Garza y Hernández, 2017), requerimientos de los clientes e, incluso, organismos internacionales (López Ruiz, 2018). Por otro lado, las crecientes exigencias de certificación de productos, vinculadas al nivel requerido de estandarización y su consiguiente control a nivel internacional, hacen que sea necesaria la incorporación de herramientas de gestión, puesto que la integración a ciertos mercados obliga a las empresas nacionales a cumplir con exigencias de este campo, a riesgo de quedar fuera de los mercados internacionales (Mercier y Supervielle, 2006). Esto conlleva, a su vez, problemas varios, tales como la importación de *management*, fenómeno conocido como expatriación, sobre todo en empresas grandes, y su sustitución gradual por mano de obra local -proceso que no todos los países o sectores logran completar.

El capítulo adquiere entonces la siguiente estructura. El primer apartado da cuenta de este debate y presenta diversas problematizaciones en torno a él. A continuación, se retoma la perspectiva latinoamericana para profundizar en sus contribuciones.

Los debates se ordenan en torno a tres perspectivas. En primer lugar, la perspectiva de la gestión de recursos humanos como *lógica*: como crítica a los enfoques normativistas y universalistas de las teorías *mainstream*, se asume un punto de vista cultural que pone el acento en aquellos rasgos que especifican los modos en que la gestión de recursos humanos es adoptada en la región. Atendiendo a tales particularidades, el concepto que primó fue el de configuraciones socio-técnicas de los procesos de producción en los que se enmarca la acción empresarial. En segundo lugar, la perspectiva de la gestión de recursos humanos como *práctica* (orientada a selección, reclutamiento, formación, carreras laborales, retribución, retiro, etc.). Al respecto importa entenderla en el marco de las dinámicas que imprimen las herramientas de gestión de recursos humanos, sobre todo bajo la implementación del modelo de competencias laborales,

con múltiples consecuencias sobre el proceso de trabajo y, por ende, sobre las formas de control y dominación. Por último, la perspectiva de la gestión de recursos humanos como *gramática* y, por ende, como *ideología*, sustento de un determinado sentido que pretende ser hegemónico sobre el trabajo como categoría y sobre el sujeto en tanto trabajador/a. Para finalizar, y a modo de síntesis, se hace una breve reseña de los principales aportes del capítulo.

Perspectivas teóricas que nutren el debate sobre e la gestión de recursos humanos

En relación a la práctica de la gestión de recursos humanos, la referencia al modelo estadounidense parece ineludible, considerado desde la perspectiva *managerial* por su aplicabilidad universal (Brewster, 1999). De hecho, se reconoce que el concepto llega a Europa desde los Estados Unidos, primero al Reino Unido, trasladándose luego al resto de los países (Brewster, 2007). Bajo el dominio de las escuelas de negocios estadounidenses, desde la segunda mitad de los años 1990 la mayor parte de la investigación en este campo estuvo centrada en la relación entre prácticas de recursos humanos y rendimiento organizativo, constituyéndose en un área denominada *dirección estratégica de recursos humanos*.[5] Privilegiando una mirada funcionalista y unitaria de la relación entre políticas de gestión de recursos humanos y los resultados empresariales, se pregona la adopción de mejores prácticas y se prescribe su incorporación por parte, sobre todo, de las empresas multinacionales (Martínez Lucio y Rodríguez

[5] Cabe señalar que no se trata de caer en el exceso de ser demasiado simplistas en el afán por sintetizar. Lo que hoy se denomina dirección estratégica en recursos humanos hace referencia a la denominada Escuela de Michigan (Fombrun, Tichy y Devanna, 1984). Pero el debate con la denominada Escuela de Harvard (Beer et al, 1984) fue intenso y prolongado. La primera de estas escuelas concebía la estrategia de recursos humanos como una negociación entre intereses plurales, siendo que una gestión de recursos humanos eficiente es el resultado de un marco regulatorio equilibrado en el que existe un diálogo constante entre capital y trabajo.

Ruiz; 2010). La premisa de partida es que la dirección estratégica de la empresa optimiza el uso de los factores de producción y por medio de prácticas de recursos humanos, incrementa el uso efectivo del trabajo y en consecuencia, la producción,[6] asumiendo una definición de la gestión de recursos humanos que pone el énfasis en el proyecto intelectual de un individuo y en las capacidades individuales sobre las colectivas (Storey, 2007). Con ello se subraya la necesidad de tomar distancia de los modelos gerenciales tradicionales centrados en el control directo, simbolizados en la figura del patrón, así como un desarrollo genérico e impersonal de las fuerzas productivas basado en la expropiación del saber obrero por las máquinas. Esta diferencia con el poder del capitalista tradicional dio paso a la emergencia del "capitalismo managerial" (Boltanski y Chiapello, 2002).

Sin embargo, estas hipótesis no dejan de ser controvertidas, sobre todo desde la perspectiva europea. La crítica al universalismo y al normativismo propio de la corriente estadounidense se erige entre quienes intentan interrogar tales estrategias. Por ejemplo, se las interpela en relación a la falta de acuerdo en torno a qué prácticas incluyen, si reclutamiento, selección, desarrollo, recompensas, etcétera, o bien salud, relaciones laborales, igualdad de oportunidades, trabajo flexible, carreras profesionales, y también en relación a qué constituiría una "buena práctica" en este campo (Brewster, 2007). Con estos cuestionamientos, la mirada europea introduce dos perspectivas que son centrales para una observación alternativa y crítica de la gestión de recursos humanos. La primera se basa en la introducción de la idea de *racionalidad (es)* y, con ella, el problema del contexto histórico-cultural (pero también el lenguaje y el poder), abriendo líneas de investigación de la gestión que introducen el problema del conflicto, las resistencias, aunque también el consentimiento, el diálogo y la negociación. La segunda crítica se basa en la introducción de la idea de *lo social* como marco donde impactan estas polí-

[6] Sus fundamentos se encuentran en la teoría de los recursos y capacidades y en la noción de capital humano como fuente de ventaja competitiva.

ticas, cuestionando que las justificaciones para su implementación quedaban limitadas a sus efectos en los individuos.

Sin duda esto representa una ampliación de la perspectiva adoptada sobre la gestión de recursos humanos, brindando una mejor explicación de las posibles diferencias en las racionalidades que nutren estas prácticas, en su contenido y orientaciones, incluyendo preocupaciones ligadas a cuestiones institucionales y culturales, como aquellas de alcance nacional -el movimiento sindical, la legislación, los mercados laborales o las culturas del trabajo- y tomándolas no solo como influencias externas sino como parte del tema (Brewster, 1999). Con ello los estudios de la gestión empiezan a distanciarse de miradas singulares en torno a lo que sucede en la organización, llevando su análisis a distintos niveles, como las políticas de estado -la reducción del desempleo o el fomento de la flexibilización del trabajo, las tercerizaciones y subcontrataciones-, o a nivel de áreas específicas que pueden tener políticas y prácticas de gestión de recursos humanos también específicas, todo lo cual invita al análisis en el marco de estudios de caso. En este sentido no es sorprendente que estos enfoques tengan su origen en la investigación comparativa. La diversidad vinculada con los estados nacionales y los sistemas empresariales nacionales proporciona otra base teórica para ello.[7] Por otra parte, empiezan a ser incluidos otros niveles de análisis, como el contexto organizacional (incluye también al sector público y a las organizaciones sin fines de lucro), en el marco de sus lógicas estraté-

[7] Y esto está muy relacionado con el hecho de que en Europa el campo académico de la gestión de recursos humanos tendió a desarrollarse a partir del campo de las relaciones laborales. Con el retroceso del poder e influencia sindical a finales del siglo XX a la par de la expansión del neoliberalismo, los académicos empezaron a valorizar el papel que junto al Estado empiezan a jugar las gerencias en sus políticas de fomento de la flexibilidad y la desregulación, interesándose por la gestión de recursos humanos. Un efecto ha sido que la tradición de las relaciones laborales que acentúa la conciencia de las diferencias nacionales se transfirió al estudio de la GRH, lo que propició el desarrollo de trabajos comparativos en esta área bajo el enfoque denominado contingente (Brewster, 2007).

gicas en las que se movilizan objetivos y metas que no se presuponen como mejores ni para la organización ni para la sociedad.[8]

La principal crítica que surge de estos enfoques contextualistas que discuten las pretensiones universalistas de la gestión estratégica parte del supuesto de que la gestión de recursos humanos está integrada a contextos particulares e influenciada por ellos (Brewster, 1999; Hendry y Pettigrew, 1986; Poole, 1990). Se engloban estos estudios en un paradigma alternativo, en el que se asume la interacción de diferentes actores que dan sentido a las prácticas, como los empleados y los sindicatos (Kochan, Katz y McKersie, 1986; Storey, 1989). Incluso se asume que los puntos de partida de los directivos no son homogéneos, dependiendo del marco de la lógica en que se activan estos cambios. En definitiva, abren todo un campo de investigación empírica donde se integran dimensiones tales como las estrategias de mercado, las estructuras de propiedad, los mercados internos y externos de trabajo, el papel del Estado y sus vínculos con los empresarios, la organización sindical, entre muchas otras. Y algo que también les caracteriza es el interrogante de las consecuencias de estas configuraciones concretas de la gestión de recursos humanos para las personas dentro de las organizaciones, para la organización -su aprendizaje y su clima interno- (Argyris, 1999; Nonaka & Takeuchi, 1995), pero también para la cultura organizacional o la cultura de trabajo de determinados grupos a nivel nacional.

Por otra parte, como respuesta a las consecuencias sociales de esta instalación del conocimiento *mainstream*, pero también como producto de una mayor reflexividad propia de la crítica que emerge sobre la modernidad entendida como proceso de racionalización, surgen desarrollos teóricos alternativos sobre la organización del trabajo en el capitalismo. Sus referentes más destacados son la teo-

[8] Tal aporte no es menor, en la medida en que permite definir el problema de la gestión más allá de los límites de un sistema de acción organizado, terreno de la teoría organizacional. Pero también de posturas neoinstitucionalistas que han abordado la gestión como un movimiento de transferencia de prácticas, buscando comprender si esto es una imposición (marco normativo) u operan marcos cognitivos en los procesos de asimilación, tendiendo al isomorfismo.

ría anglosajona conocida como del proceso de trabajo (LPT por su denominación en inglés *labor process theory*), de herencia marxista y continuadora de la obra de Braverman; la teoría pragmática francesa sintetizada en la obra de Boltanski y Chiapello cuya tradición se vincula con la teoría weberiana; y los estudios críticos de la gestión (CMS, *critical management studies*), con claro sustento en la teoría foucaultiana (aunque también en otros autores como Agamben, Braudrillard y Butler).

Retomando la centralidad del trabajo vivo como fuente creadora de valor, la *labor process theory* interpela el papel de la gestión de recursos humanos como alternativa a la descalificación propia del modelo tradicional, en su iniciativa de orientar tanto la fuerza de trabajo como sus conocimientos tácitos y habilidades, así como las emociones, afectos e intereses de los trabajadores, hacia los objetivos fijados por el capitalista sobre el proceso de trabajo a través de diversos mecanismos de control normativos. La gestión pasa a ser vista entonces como una solución al control, en tanto mediador entre procesos de trabajo y procesos de valorización y apropiación de lo vivo. Tales mecanismos de control se orientan a disciplinar el trabajo vivo, situando en las personas más que en las máquinas la posibilidad de valorizarse (Ackroyd, 2009; Thompson, 2010, 2011). Es decir, se entiende como la posibilidad de bloquear la eventualidad de que los trabajadores adquieran un mayor control sobre el proceso de trabajo, por medio de la asignación al *management* de una función central en este equilibrio de poder en la producción.[9] Por medio de una estrategia *managerial* que busca integrar a los trabajadores, asigna a la gestión de recursos humanos una postura unitarista, pues se centra en la búsqueda de compromiso (*engagement*) bajo el supuesto que la adhesión de los trabajadores, sobre todo compartir ciertos valores (aunque diferente del unitarismo clásico que no considera la convergencia de intereses), favorece el desempeño y maximiza la productividad.

[9] Lo que Michael Burawoy (1989) denominó como control hegemónico.

La hipótesis de la sociología pragmática, la segunda de estas perspectivas teóricas críticas, gira en torno a la pregunta sobre las condiciones de posibilidad del involucramiento y el consentimiento de los sujetos en las prácticas inherentes al sistema. Su argumento es que más allá de los múltiples mecanismos sistémicos a disposición, tales como los de poder, el uso de la fuerza o la sujeción del trabajo al capital, estos son resultado de procesos de justificación e interiorización de las prácticas. Con esta premisa, los autores proponen centrar el análisis sociológico en las capacidades argumentativas de las que los actores disponen para la producción del orden social. Estas capacidades se definen en dos prácticas constitutivas de toda acción social: la crítica y la justificación. Así como el capitalismo requiere de justificaciones, es decir, de razones que otorgan argumentos para hacer de la práctica capitalista una acción deseable, legítima y resistente a la crítica, así las prácticas de gestión de recursos humanos y las diversas formas organizativas que la constituyen requieren de justificación. Los argumentos en favor de este orden deben otorgar dos tipos de justificaciones, agregan los autores. Por un lado, las individuales, en virtud de las cuales la persona encuentra motivos para adherirse a la empresa capitalista y, por el otro, justificaciones generales, según las cuales el compromiso con la empresa capitalista sirve al bien común. Esto constituye en términos generales lo que Boltanski y Chiapello denominan el "espíritu del capitalismo".

Así se habla de un primer espíritu, propio del capitalismo familiar, que encontró legitimidad en la ética protestante y enfrentó su crítica desde la administración científica del trabajo. Las organizaciones eran dirigidas por los propios capitalistas, siendo restringida la confianza sobre los capataces. El segundo espíritu fue el del capitalismo burocrático monopolista, sostenido por los ingenieros del modelo taylorista y criticado por las revueltas y la crítica artística de los años 1960, que fuerza un tercer espíritu, asentado en el poder de los mánager que, apoyados en los ideales del neoliberalismo, expanden los valores de la flexibilidad y la autonomía. Es este nuevo espíritu la "*ideología que justifica el compromiso con el capitalismo*" (Boltanski y

Chiapello, 2002, p. 41), inscripta en un conjunto de creencias, valores y prácticas que se expresan a través de un conjunto de dispositivos de gestión y buscan interpretar las expectativas de los trabajadores. Esto implica que el cambio es ideológico[10] y se expresa en términos de un involucramiento subjetivo del trabajador y su adhesión a los valores del "individuo emprendedor", asumiéndose a sí mismo y a todas sus actividades con este valor y deviniendo su vida, sea laboral o privada, una empresa a ser gestionada. Y ello en la medida en que se entiende que la valorización del ser humano no se restringe a su jornada laboral, sino que abarca todo o gran parte de su ciclo de vida. El foco, a diferencia de la *labor process theory*, estará justamente en las formas en que se refinan y legitiman los medios de dominación, y no en el proceso de trabajo o las nuevas estrategias para fortalecer la dominación. La tensión permanente es entre la posibilidad de que surja la crítica y los procesos de cooptación de la ideología *managerial*, quedando las resistencias en un segundo plano.

Como tercera corriente, desde una postura posestructuralista de ascendencia foucaultiana los denominados *critical management studies* (Alvesson, Bridgman y Wilmott, 2009; Alvesson y Wilmott, 2012) se conforman justamente en torno a un posicionamiento crítico del orden social y la normatividad estándar del *management* empresarial, enfatizando el carácter inevitablemente político de la gestión, en contra de las posturas *mainstream* que muestran a la gestión de una forma neutra y estrictamente técnica.[11] Su foco, con bastante complementariedad al pragmatismo francés, está en los dispositivos de poder asociados al *management* en tanto promueven subjetividades y se transforman en un poder normalizador. Este impacto en la subjetividad logra establecer una identidad entre trabajo y vida, entre objetivos del capital y personales, generando adhesión. En tal sentido, los procesos de trabajo no se explican, a diferencia de la *la-*

[10] A diferencia de la teoría del proceso de trabajo, que centra su crítica en las reestructuraciones productivas y su incidencia en el proceso de trabajo.
[11] Cabe mencionar que el capítulo anterior de este tratado hace referencia a esta perspectiva.

bor process theory, sólo como relaciones sociales de explotación sino como formas de subjetivación que permiten consentir los discursos y prácticas de gestión que despliegan las organizaciones, en los que el *management* cumple un rol estratégico.

La gestión de recursos humanos se entiende desde esta perspectiva como una respuesta política de las gerencias en un contexto de globalización marcado por la incertidumbre y precarización, en el que los trabajadores son más susceptibles de identificarse culturalmente con la empresa. Esto habilitaría una delegación de confianza que diluye las formas de control externo y se transforma en autocontrol. En este sentido, la gestión de recursos humanos "no sería otra cosa que un conjunto de dispositivos gubernamentales orientados a extender el managerialismo como forma legítima y técnicamente eficiente de administrar las organizaciones" (Caballero, 2019, p. 43). El managerialismo, en tanto ideología generalizada del *management*, se impondría como el nuevo régimen disciplinario con mucho más eficacia que los precedentes para gestionar el conflicto laboral, reduciendo éste al ámbito de lo personal o individual. En este sentido, los *critical management studies* se distanciarian de la *labor process theory* pues, para esta última, el control del *management "(...)* siempre es contestable" (Ackroyd y Thompson, 1995, p. 210), habiendo lugar para un margen de autonomía y posibilidades de negociar frente a las dinámicas de control. Desde una postura crítica "emancipatoria" los *critical management studies* se proponen considerar la subjetividad como elemento que permite identificar la naturaleza totalitaria de la gestión como una tecnología de saber poder (en el sentido foucaultiano) de gestión de las identidades y las emociones.

Los estudios de la gestión de recursos humanos en América Latina: contribuciones al debate

La incorporación de la gestión de recursos humanos en América latina no sigue una trayectoria lineal de acuerdo a lo esperado por el

pensamiento *mainstream*, siendo que, como ya lo abordarán perspectivas críticas, los contextos socioculturales no facilitan el desarrollo de aspectos considerados clave para alcanzar las metas ligadas al desarrollo competitivo y para obtener las ventajas esperadas. Al contrario, empieza a verse que la GRH evoluciona acoplada al contexto local, aprovechando las oportunidades o adaptándose a las restricciones de las políticas laborales llevadas adelante por los estados. Al respecto, la literatura empieza a dar cuenta de diversos mecanismos, tales como "la filtración, la traducción, el sincretismo, la hibridación de lo local por lo global" (De la Garza, 2001, p. 24).

Esta inadecuación entre lo que marcan las orientaciones internacionales y la realidad local ha sido señalada de diferente forma ya desde la primeras etapas de este proceso, siendo una tendencia que persiste en su continuidad. Rama y Silveira (1991) hablan de "modernización incongruente" con referencia al caso uruguayo, poniendo de relieve procesos en los que algunas empresas incrementaron la inversión en capital físico pero sin un aumento en la especialización de la fuerza de trabajo ni la búsqueda de mejores formas de gestión del trabajo, o a la inversa, empresas que invierten en GRH pero con una inversión nula o escasa en bienes de capital. Se habla de un desfase entre un prematuro giro neoliberal en la región, que por tal motivo no estuvo acompañado de la necesaria revolución cultural sobre la organización empresarial, en la que persistieron antiguas estructuras de carácter jerárquico y autoritario en el modelo de relaciones laborales (Martínez, 2005). Ramos (2009) lo interpreta para el caso chileno como una "modernización desbalanceada", ya que se incorporan dispositivos y tecnologías de gestión de recursos humanos que a la luz de la cultura organizacional local se vuelven meramente métodos de control y regulación (Rodríguez y Stewart, 2017).

Bajo estas premisas los estudios del trabajo latinoamericanos han abordado la gestión de recursos humanos desde diferentes perspectivas, que también indican problematizaciones diversas. Por un lado, se tiende a poner el foco en la crítica a los enfoques universalistas, en el sentido que prescriben formas de ser que no se corresponden con

las formaciones reales expresadas en una diversidad de *ethos* empresariales que dan cuenta de las configuraciones reales de la gestión de recursos humanos en América latina. Con una fuerte crítica al énfasis que ponen en las estructuras, no abordan la especificidad de los contextos (Elvira y Dávila, 2005) de emergencia de la nueva gestión, omitiendo rasgos que de fuerte especificidad local, como la diversidad de sistemas de relaciones laborales, las desigualdades educativas persistentes, la baja calificación de los recursos humanos, el liderazgo paternalista y autoritario de las empresas latinoamericanas o el desarrollo de un perfil sociocultural "servil" que se reproduce en los segmentos más vulnerables de la población trabajadora (Martínez, 2005). Esto lleva a abordar la gestión de recursos humanos en relación a lógica empresarial en la cual se inscribe, buscando diferenciar y comprender cuáles son las principales estrategias que asumen los empresarios (sean públicos o privados) en relación al rol y a la función que cumple la gestión de recursos humanos en el contexto de sus configuraciones productivas.[12]Algunas preguntas que orientan estos estudios son ¿qué diferencia las estrategias empresariales que llevan a diferentes modalidades de reestructuración productiva, en particular, en cuanto a su lógica de gestión de recursos humanos?; ¿qué vínculo hay entre las estrategias asumidas en relación a los recursos humanos y su eficiencia o éxito en términos de productividad?; ¿por qué ante situaciones similares de los mercados, los empresarios responden con estrategias diferentes?

Por otro lado, a medida que estos procesos se instalan poco a poco ya adentrados en el segundo milenio, empieza a ponerse en evidencia que la sociedad salarial evoluciona a la luz de estas transformaciones en la gestión de recursos humanos. En este sentido, los estudios latinoamericanos del trabajo empiezan a dar cuenta de la

[12] En relación a las estrategias empresariales, De la Garza concluye que "si se puede hablar de principios globales de recursos humanos que conforman la nueva doctrina de la gerencia, sin embargo, las adaptaciones pueden ser tan diversas y en combinaciones tan intensas con otros principios o prácticas, que imposibilitan hablar de un solo modelo ideal con ligeras variaciones prácticas" (2001, p. 25).

diversidad de prácticas en las que se enmarcan las estrategias empresariales, pues reflejan la importancia de la evolución de los modelos productivos. Dar cuenta de estas prácticas permite, además, superar visiones normativistas de la gestión de recursos humanos, recordando que las mismas son contingentes, que su aplicación y resultados son inciertos en función de los contextos (estrategias empresariales en que se inscriben), incluyendo la variedad de actores en juego en la implementación de las mismas, siendo clave el papel de los mandos. Las prácticas de gestión de recursos humanos informan sobre políticas y reglas, así como de los actores y sus interacciones. Un hallazgo importante es el rol que viene a cumplir la gestión de recursos humanos en la construcción de nuevas pautas de desigualdad en el mundo social productivo latinoamericano. En este sentido, algunos estudios dan cuenta de que las modalidades de gestión de recursos humanos no son aplicadas homogéneamente para todos los empleados; aún apareciendo como universales, las distintas herramientas de gestión que les dan forma pueden aplicarse con criterios muy distintos para los diferentes grupos de empleados, reproduciendo pautas de desigualdad en las organizaciones, y ello en función de variables tales como tener o no mando o el género (Quiñones, 2009). Al respecto surgen preguntas como ¿cuál es el contenido de la gestión de recursos humanos?; ¿cuáles son las prácticas efectivas de adquisición, estimulación y regulación de los recursos humanos en el contexto latinoamericano?; ¿en qué medida las elecciones organizativas para gestionar los recursos humanos orientan estas prácticas?, ¿cómo se despliegan y evocan en los principales actores, que son los trabajadores, los sindicatos, las jerarquías y, por supuesto, los departamentos de recursos humanos?

Por otra parte, sucede que la gestión de recursos humanos como práctica empieza a visualizarse como cada vez más instrumentada, ya que la proliferación de herramientas de gestión deviene un rasgo distintivo de su evolución. Estudiar tales herramientas plantea interrogantes en torno a qué supuestos sobre el trabajo y el/la trabajador/a llevan implícitos y cómo se articulan con los procesos

reales de trabajo. Apoyados en la corriente de las teorías del proceso de trabajo, estos estudios se focalizan en observar los cambios organizacionales como lógicas de control obrero, y asumen que la historia del capitalismo puede ser vista como la historia de las formas que asume el control sobre el proceso de trabajo. Algunas preguntas que guían estos estudios son ¿cuáles son los cambios organizacionales que pueden establecerse como formas de control?; ¿cómo operan estas transformaciones?; ¿qué reflexión realizan los sujetos sobre esas prácticas? Y a partir de ello, ¿qué formas asume el control y su resistencia en los espacios de trabajo? (Delfino, 2009).

Y, por último, completan el estudio de las transformaciones ligadas al desarrollo de una gestión de recursos humanos en la región aquellos estudios basados sobre todo en los *critical management studies* con fuerte inspiración en las teorías foucaultianas, que junto al pragmatismo francés enfatizaron sus efectos en lo social como gramática y/o como ideología -en el mismo sentido que estas transformaciones operan como principio legitimador del nuevo capitalismo managerial. Tales investigaciones permiten percibir el trabajo en tanto categoría, y cómo se resignifica en el marco de los cambios que introduce la gestión de recursos humanos. El énfasis está puesto en la producción de los cuadros directivos de grandes empresas como sostenedores y agentes de reproducción de esta ideología. En base al estudio del proceso de fabricación de estas élites como condición para el sostenimiento de este discurso, las preguntas principales son ¿dónde se construye este discurso?; ¿qué agentes involucra su producción?; ¿cómo se transmite, circula y se difunde?; ¿cómo construye relaciones?; ¿cómo se traduce en prácticas laborales concretas?

A continuación se da cuenta de estas tres posturas o abordajes, con sus divergencias y convergencias en la construcción de la gestión de recursos humanos como objeto de estudio.

La gestión de recursos humanos como lógica estratégica[13]

[13] Cabe señalar que si bien las lógicas permiten comprender la evolución que puede orientar la conformación de una gestión de recursos humanos moderna, deben

Suele reconocerse que el proceso de adaptación social de las empresas a los procesos de modernización en la región ha sido "delicado y complicado" y "con relaciones obrero patronales que tienen sus propias tradiciones y costumbres reglamentadas" (Dombois, 1994, p. 86), a lo que se agrega la complejidad que introducen las grandes corporaciones multinacionales que arriban con sus propias culturas del trabajo y estrategias de relaciones laborales. Al respecto, el concepto que primó fue el de configuraciones socio-técnicas de los procesos de producción en los que se enmarca la acción empresarial. La premisa de partida es que en el contexto de los procesos de reconversión productiva se "configuran" (De la Garza, 2020) relaciones novedosas entre las estructuras y agentes en el marco de los procesos de producción, entendidos como procesos de valorización (donde, por ende, son centrales los procesos de control). Estas configuraciones atañen a dimensiones tales como las formas de organizar el trabajo, las tecnologías que se incorporan, las relaciones laborales (formales e informales), las decisiones sobre el producto, los mercados, la relación con el Estado, entre muchas otras que se articulan con las formas de gestión del personal. Ello implica además dar cuenta no solo de condiciones culturales y subjetivas, sino también de aspectos estructurales, coyunturales y diferentes temporalidades.[14] En esta línea, las investigaciones empíricas han abordado los procesos de reestructuración como campos atravesados por una disputa hegemónica de los procesos de cambio orientados por la gestión de recursos humanos, buscando sacar a luz las contradicciones que esta encuentra en la persecución de sus principios normativos y estratégicos al incorporarse al medio local.

Uno de los aspectos que toma primacía es la persistencia de una lógica personalista y familiarista, muy relacionada con empresas dirigidas por sus dueños, con una división y organización del tra-

ser tratadas como tipos ideales, es decir, que en su elaboración no se consideran conductas totalmente consistentes que admiten desviaciones empíricas.

[14] Desde esta perspectiva el eje fundamental de la investigación son los espacios posibles en torno a la relación entre estructuras-sujetos-subjetividad-acción.

bajo muy básica y artesanal y una escasa división organizacional. Asociada a un estilo de liderazgo paternalista benevolente (Martínez, 2003; Quiñones, Segantini y Supervielle, 2014; Rodríguez et al., 2005; Gómez, 2001) sostenido sobre valores ligados a las relaciones de confianza, la lealtad al grupo primario y a los jefes o al dueño en términos personales y particularizados, la gestión humana se configura en torno a prácticas ligadas a estos valores, como la preeminencia de criterios de evaluación de desempeño tácitos más que el rendimiento que logren obtener en su trabajo, el desarrollo en base a la calificación obtenida más que al desarrollo de competencias, asociado a estrategias de "fidelización" de sus trabajadores basada en el establecimiento de relaciones personales y una acción colectiva poco conflictiva o bien ausente, en la que las relaciones son muchas veces de cooperación. Se trata de configuraciones en torno a un tipo de trabajador/a que no se ajusta al que busca logros individuales en el lugar de trabajo, lo que alimenta procesos que van en contra de una legitimación de un área que racionalice la gestión de recursos humanos.[15]

Un aspecto que se vuelve central en estos procesos de modernización empresarial es el rol de los mandos medios. En la medida en que se exige una mayor y más clara división interna, también se necesita apoyo en el rol de los mandos y un organigrama más definido que acompañe el desarrollo de una gestión de recursos humanos como función diferenciada. Aquellas configuraciones que tradicionalmente se apoyaron en jefaturas intermedias tienden a sostenerlas, asignándoles el rol articulador entre la nueva gerencia y el personal, por la injerencia práctica que tienen sobre la forma que adquiere

[15] De la Garza (2001) insiste sobre esta postura para refutar la tesis de la homogeneización. En su lugar reconoce que en América Latina el alineamiento de las estructuras productivas con las condiciones competitivas necesarias para el éxito del capitalismo actual se enmarca en fenómenos de polarización del aparato productivo, siendo que "lo global está presente en las políticas generales de empresas multinacionales y en las doctrinas gerenciales de recursos humanos en general, pero esto global es adaptado por las multinacionales y, en especial, por las empresas nacionales modernas a las condiciones locales" (De la Garza, 2001, p. 25).

el control sobre el proceso de trabajo, aun si esto significa mantener elementos familiaristas muy interiorizados en las jefaturas. Por ejemplo, Pucci (2004) da cuenta del rol de los supervisores en una organización del trabajo en células en el sector forestal ligado a la producción de pasta de celulosa en la que la extracción de la materia prima (fase rural) en un entorno globalizado opera bajo pautas más tradicionales muy ligadas al rol que cumplen los mandos medios. El autor describe cómo

> la promoción de la competencia por obtener altos niveles de rendimiento tiende a erosionar las relaciones de compañerismo y de mutuo apoyo de los trabajadores que participan del mismo proceso productivo, generando presiones y tensiones internas que afectan los vínculos entre ellos (Pucci, 2004, p. 109).

Esta cercanía también provoca que los jefes de área tiendan a retener las funciones de reclutamiento del personal y la construcción de perfiles, así como las funciones de capacitación (que continúa siendo en el puesto de trabajo); en este aspecto, el supervisor asume un rol de agente pedagógico en un sentido técnico, pero también de agente socializador en la cultura organizacional (Quiñones, Segantini y Supervielle, 2014). Si bien se cubren los requerimientos de los conocimientos técnicos vía capacitación, no se inserta a los individuos en una forma de organización del trabajo en la cual las habilidades y competencias desarrolladas por ellos les permitan mejorar su carrera laboral y ascender en la estructura de la empresa, y las organizaciones tampoco promueven procesos de creación y circulación de conocimientos a partir de estructuras del proceso de producción que habiliten la construcción de conocimientos colectivos, en el sentido que prometen las nuevas modalidades de gerencia. Contreras et al. (2006), estudiando las maquiladoras mexicanas, refuerzan la idea de la concentración de funciones de los gerentes al señalar cómo la gestión de calidad, así como la de seguridad e higiene y la ambiental, convergen en una misma persona, volviéndose un factor limitante para los procesos de cambio. Pucci, Ciapessoni y Nión

(2012) regresan sobre esta idea al observar que si bien la gestión humana empieza a incorporar nuevas herramientas, como incentivos por productividad, planes de capacitación y evaluaciones de desempeño, muchas veces estas siguen ligadas a temas de productividad y a evaluar la adecuación del trabajador al puesto de trabajo. Estos ejemplos vuelven a poner en evidencia los fenómenos de modernización incongruente en el marco de empresas multinacionales como las forestales, con fuertes inversiones tecnológicas: si bien operan la gestión de recursos humanos con los lineamientos de las casas matrices, al confluir con las lógicas de gestión típicas del trabajo rural (basadas en vínculos de confianza y lealtad a la empresa de los mandos medios, más que en sus capacidades derivadas de una formación específica en la función), las formas de gestión de la mano de obra no se adecuan a los cambios productivos realizados.

Toda esta evidencia va en contra de la literatura *mainstream,* que tiende a remarcar que aquellos procesos de reestructuración que requirieron una reconversión del rol de los/as trabajadores/as en el proceso productivo tuvieron como condición la creación de una área de recursos humanos profesionalizada, ventaja con la que ya contaban las multinacionales que lideraron estos cambios en la región. Esta profesionalización gerencial, ligada a procesos de gestión impersonal, requirió crear tales áreas en torno a gerencias y jefaturas con estructura compleja y funciones por áreas bien delimitadas (Quiñones, Segantini y Supervielle, 2014). Siendo que las mismas son áreas orientadas a reforzar los objetivos estratégicos ligados a la modernización tecnológica y/u organizativa, la función debe aparecer como un espacio diferenciado y de carácter más estratégico. Esto significa un cambio importante, en el que las gerencias deben posicionarse frente a otras áreas como la financiera o la de producción ganando autonomía, y los mandos medios tienden a perder protagonismo respecto a la organización tradicional, alterándose también las relaciones de supervisión. Este proceso fue clave en aquellas empresas donde las reestructuraciones productivas se hicieron con la

participación de los sindicatos y los/as trabajadores/as, pues solo así fue posible el diálogo (Supervielle, 2000).

Siempre en relación al rol diferencial de los mandos en el marco de estas transformaciones, en línea con la ruptura con las estructuras locales y siguiendo la tendencia ya esbozada hacia la impersonalización de los vínculos en la empresa, aparecen estrategias de reclutamiento y selección orientadas a la captación de profesionales y técnicos en la producción. Esta captación se define a través de procesos sofisticados de selección, puesto que se trata de la generación de una jerarquía específica, inexistente hasta el momento en las organizaciones, que es la de directivos y gerentes. Estos procesos fueron graduales y en muchos casos exitosos. Estos trabajadores se diferencian del resto puesto que se constituyen en una élite con intereses específicos, punto que ha sido remarcado por los trabajos sobre este segmento en la región de los estudios del *management* (Szlechter, 2014; Luci, 2016).[16] Así, los mánager aparecen como una pieza fundamental para comprender los procesos de reconversión y profesionalización de la región, con la particularidad de no aparecer como una categoría ocupacional diferente de las otras y presentar cierta ambigüedad de su posición en el seno de la relación capital-trabajo (diferente a lo qué pronosticaba la *labor process theory*). El mánager como nuevo protagonista de la relación laboral se basa en una fuerte identificación con los objetivos de la empresa: se ha definido como la figura del "asalariado capitalista" (López Ruiz, 2004). Esto ha llevado a la investigación del tipo de vínculo que se establece entre nuevos mánager y las empresas, profundizando -en línea con el pragmatismo francés- en el consentimiento como alternativa a la mirada sobre el conflicto que predominó en la relación laboral tradicional para comprender la nueva función de la gestión de la fuerza de trabajo en el marco de la producción capitalista. La constitución del mundo de los mánager como núcleo problemático en los estudios latinoamericanos de la gestión de recursos humanos ha

[16] Grupo de Estudios sobre Sociología del Management (GESOM).

sido abordada mediante la descripción de los procesos de acceso y la conformación de los cuadros idóneos, leales y comprometidos con el desarrollo de la organización y su logro corporativo. Se ahonda en el proceso por el cual las empresas se ven en la necesidad de realizar un trabajo activo para formar a las personas que lideran su proceso de crecimiento y acumulación. En este sentido, producir una élite directiva eficiente y confiable se relaciona con la movilización de toda una "industria del *management*": consultores, cazadores de talentos, escuelas de negocios, *coachs* (Luci, 2016). También debe señalarse que en función de las características culturales de Latinoamérica, la constitución de esta clase no ha estado exenta de particularidades y de ciertas dificultades para establecer el vínculo con el resto de los trabajadores, aspecto que también puede extenderse a los supervisores o mandos medios. Las investigaciones muestran contradicción en los gerentes en la búsqueda de cierto acercamiento con las bases a partir de la reducción de la distancia de poder, mediante la generación de instancias orientadas a generar sentidos de igualdad entre gerentes y trabajadores (Dávila y Elvira, 2005), lo que según Quiñones (2009) muestra cierto cierre cultural en torno a una cultura del mando, que estos autores hacen evidente al reafirmar en sus evaluaciones de desempeño competencias diferenciales con respecto a las que este grupo proyecta hacia el personal sin mando. En consecuencia, una de las claves en las reestructuraciones productivas han sido las prácticas de reclutamiento y selección, puesto que permiten comprender las valoraciones, los requerimientos y las condiciones necesarias para que el cambio sea posible en el marco de la estrategia organizacional.

La gestión de recursos humanos en tanto práctica instrumental

Que la gestión de recursos humanos se desarrolle como práctica instrumentada implica que pase a ser definida como un proceso de adopción de herramientas de gestión (grillas de evaluación de desempeño, sistemas de remuneración variable, de reclutamiento y se-

lección de personal, retiros, entre otros) que permitan controlar los recursos humanos. Actualmente, el sentido que asume el trabajo en estas empresas, así como la perspectiva que se asume sobre el trabajador, no son posibles por fuera de la implementación de estas herramientas de gestión, siendo que se va configurando un proceso en el que la relación entre los mánager y os trabajadores se da cada vez más mediada por ellas. En torno a ello ha ido surgiendo un campo de estudio sobre formas de contratación, construcción de carreras, formas de retribución y otras prácticas en tanto formas de control que se despliegan en los espacios laborales y que inciden en aspectos tales como el bienestar, la subjetividad, y por ende, la identidad del trabajador (Moench y López Ruiz, 2020). La individualización y el valor de la autonomía (Figari, 2007) aparecen como causas y condiciones clave para activar un proceso de subjetivación entendida como "proceso por el que se obtiene la constitución de un sujeto, más exactamente de una subjetividad, que evidentemente no es sino una de las posibilidades dadas de organización de una conciencia de sí" (Foucault, 1999, p. 390), que está en la origen de los abordajes de estas prácticas como formas de dominación, ya no en base a la fuerza o la coerción, sino a la adhesión y la internalización de los objetivos estratégicos de la organización; es decir, el consentimiento de los trabajadores en el proceso de producción.

Una de las características que tiende a ser subrayada respecto a la gestión de recursos humanos en la región es lo contradictorio que ha sido el proceso de adopción de herramientas de GRH, minando la posibilidad de su proceso de legitimación. Al decir de Supervielle (2000), estos procesos se han llevado a cabo sin criterios claros sobre qué herramientas seleccionar o cuáles son las más eficientes para el problema que se intenta resolver, siendo que también las empresas muchas veces intentan aplicarlas parcialmente tensionando su lógica interna, o las abandonan total o parcialmente para incorporar a otras sin una correcta evaluación de por qué no les fueron útiles o por qué no se cumplieron las expectativas puestas en ellas. Esta dinámica en la que entran ciertas organizaciones, que se explica por

la lógica de dispositivos (Gilbert y Raulet-Croset, 2021) preexistentes (como el rol de los sindicatos, o el significado que asumen para los distintos actores en juego), debilita la credibilidad general en las herramientas de gestión y a su vez, muestra una falta de reflexión sobre cuáles son los posibles mecanismos sociales que ponen en funcionamiento, lo que a juicio del autor tiene como consecuencias, entre otras, que su eficiencia sea mucho más limitada que la esperada por las empresas y aún más que la prometida por sus difusores. Una segunda característica, pero muy ligada al problema de la eficiencia, es que estas herramientas llevan implícitos ciertos supuestos acerca de cómo se comportan los individuos y qué los motiva o los lleva a actuar, que buscan ser estandarizados por su intermedio; es decir, se nutren de cierta perspectiva conductista pero no toman en cuenta los dispositivos culturales que se ponen en juego en los ambientes de trabajo.

Esta mirada sobre el/la trabajador/a y el trabajo tiene su expresión práctica en la instalación del modelo de competencias laborales, que fue rápidamente incorporado en la región y que es transversal a las prácticas de gestión que se implementan, expresando una clara ruptura con el modelo de calificación que le precede. La gestión por competencias constituye para muchos un punto de inflexión, por marcar el inicio de un proceso de individualización de la relación laboral, y permite dar cuenta de aspectos clave de este modelo, como la necesidad de medir su disponibilidad por medio de evaluaciones del desempeño y la aparición de nuevos criterios en relación al reclutamiento y selección ligados al ascenso de una ideología meritocrática en la que se sobrevalora la acumulación de credenciales educativas que habilitan, justamente, un mejor desempeño laboral, fundamento de los procesos de jerarquización social dentro y fuera de la producción (Szlechter, 2014). El mérito aparece como el criterio para establecer distinciones dentro de las organizaciones, tales como distribución de ganancias, premios, reconocimientos, justificados por el "aporte" diferencial que los individuos realizan a las or-

ganizaciones[17] y avalando cambios en los sistemas de remuneración. Pero el modelo de competencias también introduce el criterio del trabajador, su responsabilización, su poder de decisión, algo que se expresa en el valor de la autonomía. Pues la competencia también remite, sin ser contradictorio, a la necesidad de demostrar los conocimientos en el acto concreto de trabajo. Es por este motivo que la autonomía se vuelve central como criterio de evaluación; las empresas latinoamericanas empiezan a considerar las cualidades personales y relacionales, privilegiando la implicación, el *commitment*, y la responsabilidad por el desarrollo individual, ligados a la capacidad de resolver situaciones problemáticas, mejorar o cambiar otras (incluyendo procedimientos). La investigación empírica empieza a dar cuenta de las contradicciones con las cuales la autonomía aparece como una "autonomía para la organización", más exigida que otorgada, un modelo de "autonomía controlada" (Quiñones y Acosta, 2017), puesta al servicio del rendimiento de la empresa, que inaugura formas de control no ejercidas sobre el trabajo en acto sino sobre sus resultados. La gestión por objetivos y la organización del trabajo por proyecto (Acosta, 2020) son el modelo de trabajo sobre el cual descansa esta modalidad de subjetivación, en base a la cual los empleados interiorizan una mirada de sí en la que son individualmente responsables de sus resultados. Igual que el mérito, la autonomía y la participación se constituyen en una modalidad de prescripción y forma de dominación que se instala en las organizaciones.

El otro pilar de este modelo es su capacidad de lograr que los trabajadores acuerden con las reglas y abandonen la persecución de sus intereses, o por lo menos perciban a la empresa alineada con ellos. Es decir que incluso en su situación de explotación, mantengan la disposición a cooperar en un sistema donde está en juego su carrera y su remuneración, y muchas veces su contrato, y sobre todo, un sis-

[17] Es decir, si bien empieza a imponerse entre sectores del empresariado la idea de justicia redistributiva meritocrática como principio de justicia primordial, para la crítica puede ser considerado un nuevo criterio de desigualdad, base de los procesos de diferenciación que activa la gestión de recursos humanos moderna.

tema donde se negocian cotidianamente los criterios con los cuales construyen su estima social, base del reconocimiento colectivo entendido como logro personal. Autores como Quiñones et al. (2018) y Stecher y Guerra (2020) dan cuenta de que estas dinámicas son parte de una ideología construida de tal forma que no permite sacar a luz los aspectos más resistidos del trabajo.[18]

Son varias las consecuencias que se derivan de este modelo. Una de ellas es la aparición, de acuerdo con López Ruiz, del trabajador inversor: "en la economía del conocimiento las personas no son ni empleados ni 'activos' de la empresa, sino inversores-capitalistas de un tipo particular de capital constituido por sus habilidades, capacidades y destrezas" (2006, p. 88). Este vínculo es más nítido o menos instrumental entre los mánager y altos directivos. Como empleado asociado a la empresa, se reconstruye en él un sentimiento inducido por las herramientas en tanto dispositivos de poder (Foucault, 1999), dado que la participación en los beneficios lleva a la justificación (en el sentido del pragmatismo francés) de adherir a los valores, colaborar en el proceso de trabajo y compartir intereses con el empleador. En esta línea se ha instalado la referencia a los empleados como colaboradores (Pierbattisti, 2010), lo que remite al compromiso subjetivo que se les pide con los fines de la empresa y sus valores. El punto no es menor: mientras a la mera noción de trabajador se le atribuye una relación instrumental de trabajo (percibe una retribución a cambio de su contribución), la de colaborador no la niega pero la trasciende y encierra un gesto de reconocimiento que se sustenta en un principio de igualdad (como el mérito), fundamentado en recursos gramaticales tales como una mirada humanizadora del trabajo, una orientación a igualar posiciones, incluso con la del empresario, que también puede ser observado como trabajador (Quiñones et al, 2020).

[18] Estos procesos calan de una forma más profunda en entornos como los latinoamericanos, marcados por la flexibilidad y la desregulación, con altos grados de incertidumbre ligados a la precariedad laboral, por lo que la adhesión a los valores empresariales resulta ser una opción instrumental para los empleados.

La llegada del "*trabajador autónomo y responsable*" se manifiesta en el resto de las prácticas de gestión de recursos humanos. Si bien en las prácticas de reclutamiento y selección opera como mecanismo de segmentación de los/las trabajadores/as, ellas distinguen entre mecanismos de fidelización y de captación. Lo que no invalida que el control opere sobre toda la plantilla, aunque con una orientación propia de la gestión de recursos humanos para cada colectivo. La "captación" de la fuerza de trabajo es cada vez más extendida, en la medida en que se va requiriendo para la producción de bienes y servicios a través de contratos a término, contratos de obra y muchas otras modalidades que se multiplicaron con el "laxismo" en cuanto a control de las normas de contratación que caracterizaron a la ideología neoliberal que se instaló en la región a partir de la década de 1990. Estas modalidades conviven con diversas estrategias de "fidelización" que son reservadas a los colectivos más imprescindibles de trabajadores, que detentan los conocimientos productivos estratégicos para mantener las calificaciones requeridas en la empresa. Más recientemente, estos mecanismos se han valido, gracias a los procesos de digitalización que atraviesan tanto el mundo productivo como el social, de la inteligencia artificial para optimizar el rastreo de grandes volúmenes de candidaturas relacionadas con la captación de la fuerza de trabajo así como con candidaturas muy específicas (fidelización). En estos últimos casos, los algoritmos[19] permiten llegar a potenciales nuevos empleados localizados en áreas geográficas lejanas, seleccionarlos sobre la base de competencias muy específicas y tratar de seducirlos con una oferta personalizada. Esto, sin embargo, se relativiza en el caso de las empresas pequeñas, fenómeno que en paralelo crece con el desarrollo de la contratación de empresas unipersonales para la realización de distintos tipos de tareas, tanto profesionales como de baja calificación, incluso repe-

[19] La posibilidad de trabajar con datos sostenidos en distintas plataformas permite la gestión digital del trabajo y de los recursos humanos (Benedetto-Meyer y Boboc, 2021). Estos sistemas son analizados críticamente en la región sobre todo considerando el trabajo de plataforma (Del Bono, 2020; Haidar, Diana Menéndez y Arias, 2020).

titivas, complejizando el panorama de esta práctica: emerge como nueva forma de contratación ligada a procesos tanto de subcontratación como de tercerización, con muchos menos controles para el contrato de personal (incluso usando mecanismos informales). En estos casos, se continúa con el uso de recursos convenientes para estas empresas, no costosos y controlables directamente por la compañía, como referencias de otros empleados y anuncios en medios (Rodríguez Moreno, 2012). Las medianas y pequeñas empresas (también las microempresas) usan fuentes informales como familiares y amigos.

En relación a la evolución de los dispositivos de remuneración, la influencia del modelo por competencias tampoco es menor, marcando el pasaje de un régimen de salario colectivo establecido por acuerdos de ramas como modelo único, a una individualización de los salarios que se gesta en el seno de las empresas mediante la negociación de los empleados con su superior jerárquico. El salario no es solo el producto de las regulaciones colectivas, sino que empiezan a adquirir peso las regulaciones interindividuales, introducidas con el objetivo de reflejar el compromiso laboral y el mérito individual del empleado atado al cumplimiento de metas, un tema que fue tabú en el marco de una gestión tradicional. Por medio de los distintos dispositivos que se ponen en juego en el proceso de trabajo, como las primas por objetivos por medio de las que se integra la cultura del resultado, u objetivos marcados por la empresa, la remuneración queda atada al mérito. Las primas actúan como fuente de motivación, de reconocimiento y distinción, pero en la medida en que el salario está muy atado a esta parte variable, en base al mérito también el empleado es responsable de "lograr su salario". El ideal de trabajador autónomo, base del desarrollo de los contratos a término, de la subcontratación o del desarrollo de la *gig economy*, es parte del modelo mental del trabajador a partir de la hegemonía de esta ideología. Son vastas las investigaciones sobre el tema, destacando las de Pierbattisti (2012) para el sector de telecomunicaciones en Argenti-

na o las de Quiñones (2009) en el sector de servicios financieros en Uruguay.

Concluyendo, estos trabajos advierten que el sistema de gestión por competencias se instala con la amenaza potencial, y muchas veces cierta, de comportar un efecto de fragmentación y de debilitamiento de los vínculos de solidaridad histórica, precisamente por el carácter individualizante exento de garantías colectivas que constituye la base de la ideología del emprendedor autónomo que sostiene este modelo.

En este sentido, en muchas ocasiones el avance de la gestión de recursos humanos supuso cambios profundos en las funciones y posiciones de los sindicatos y sus relaciones con sus contrapartes. Cabe recordar que para muchas organizaciones este avance significó que la empresa asumiera funciones que en otros momentos ejercía el gremio, como selección, capacitación, promoción. Esto se suma a la flexibilización de las condiciones de trabajo, que habilitó diversas formas de contrato por tiempo determinado, pasantías, subcontrataciones, y condujo a la reducción de los trabajadores bajo convenio. Cabe mencionar también la incorporación de otros gremios, con menos tradición y por ende menos fuerza, a través de los contratistas negociando condiciones de trabajo muy por debajo de las que defienden los sindicatos de estos sectores.

En definitiva, se ha tendido a resaltar que en las empresas reconvertidas las gerencias y el Estado han establecido estrategias de gestión de recursos humanos unitarias, pero no en el mismo sentido que el unitarismo clásico propio de las empresas familiaristas ya mencionado. Se trata de un unitarismo renovado, que surge del compromiso y la figura del empleado colaborador evidenciando la evolución de las gerencias hacia enfoques más neo unitaristas (*engagement*), en el sentido en que se reconoce que la gerencia debe ejercer un control tendiente a atenuar los grados de libertad que tienen los trabajadores, focalizándose en los intereses convergentes. Diversas investigaciones han dado cuenta de este consentimiento, pero también del rol del conflicto en las configuraciones sociotécnicas lati-

noamericanas en donde se gestan estos procesos de reconversión (Caballero, Crocco y Martin, 2019; Ratto, 2021; Soria, 2018).

La gestión de recursos humanos como gramática

Por último, la tercera perspectiva que ha primado en el abordaje de la gestión de recursos humanos es en tanto gramática, es decir, como ideología, sustento de un determinado sentido que pretende ser hegemónico sobre el trabajo como categoría y sobre el sujeto en tanto trabajador/a. Cabe precisar que si bien esta estrategia también sirve de recurso al estudio de las lógicas subyacentes en la gestión de recursos humanos o de las prácticas concretas -que también encierran gramáticas-, el énfasis en ella ha sido propiciado desde el pragmatismo francés, para el que la gramática se entiende como conjunto de reglas que mujeres y hombres deben seguir para que la sociedad les reconozca capaces de actuar y de juzgar correctamente. En el marco de una sociología de la crítica, esta corriente entiende que su función tiene que ver con cuestionar las gramáticas dominantes y proponer otras, a partir de esclarecer las acciones de crítica que los propios individuos realizan. Es en el marco de este tipo de ejercicios analíticos que el estudio de la gestión de recursos humanos como gramática adquiere relevancia en su particular recorte como objeto de estudio.

Cabe señalar que la perspectiva de la gestión como gramática tiene identidad propia en la región y está presente, incluso tempranamente, a través de dos vertientes, ambas preocupadas por los efectos sociales de la instalación de este discurso. Una de ellas está asociada a los estudios críticos de la gestión basados en los *critical management studies,* a través de los trabajos de Ibarra Colado de México. Si bien una de sus áreas de preocupación teórica y empírica es el análisis de las universidades, realizó aportes señalando la colonialidad epistémica de la administración en América Latina, y también se ocupó de la dimensión ética (Dussel e Ibarra Colado, 2006). En Argentina también existe una tradición establecida de pensamiento crítico en

estudios del trabajo, que se vincula a la producción de Alfredo Palacios (Gantman y Fernández Rodríguez, 2016). A partir de la década de 1970, con el auge de la teoría de la dependencia en la academia local, aparecen varios trabajos que problematizan algunos aspectos de la realidad organizacional del país a partir de los supuestos de dicha teoría. En Brasil también se registran referencias tempranas antes de la década de 1990, en una vertiente radical humanista centrada en temáticas como la autonomía de los sujetos y la autogestión, relativamente marginales en la producción del movimiento *critical management studies* (Paes et al., 2010).

En esta línea de abordaje, la impronta de la corriente foucaultiana aparece en las posturas que permiten entender los dispositivos de gestión como nuevas formas de subjetivación y disciplinamiento, en las que la constitución del sujeto se comprende como una dinámica sociopolítica de emancipación (Zangaro, 2011; Stecher, 2014, Figari, 2012). Estos estudios colocan el desarrollo de las herramientas de gestión en una perspectiva socio histórica del capitalismo de largo plazo, y se entiende como el resultado de un proyecto intencional de control y de disciplina en beneficio de la dominación de un grupo o clase. A partir de estas investigaciones se encuentra similitud entre los procesos que estudia Foucault y lo que ocurre con el *neomanagement*, cuyas prácticas, tales como la gestión de la calidad (Alvarez Newman, 2018), son puestas en el centro de un poder que opera a través de la manipulación de los perfiles individuales de los trabajadores. Pasan a ser gestionados, vía el modelo de competencias laborales, por sus rasgos observables y mensurables, dejando de lado su subjetividad, su interioridad, su intencionalidad. Otros investigadores se han basado en un enfoque poscolonialista, mediante el uso del concepto de liberación en el pensamiento crítico latinoamericano, vinculando su uso a los trabajos de Freire y Dussel, como es el caso de Mandiola y Varas (2018) o Sisto (2019) en Chile, también muy abocados al estudio del sistema educativo.

La expansión de este discurso managerial ha alcanzado diversos ámbitos y, según estos autores, refleja cómo sus formas de produc-

ción de la gestión, originarias del ámbito empresarial, empiezan a permear diversos campos de la acción humana, lo que permite hablar de una "managerialización de la sociedad". Empiezan a imponerse referentes como el individuo autónomo, el emprendedor de sí (*self management*), con la idea de que los individuos deben gestionar sus trayectorias individuales, orientar su formación y su desarrollo profesional e insertarse en redes, como si ellos mismos fueran una empresa, tal como se expresa en el primer capítulo de esta sección, al que se remite para una mayor profundización. Cabe resaltar algunos acuerdos interpretativos que hablan de una convergencia en cuanto a la identidad de los estudios críticos del *management*, tal cual se están instalando hoy en América Latina.

Un segundo abordaje del discurso managerial en la región asume una mirada desde el pragmatismo francés, y puede encontrarse en investigaciones realizadas en Uruguay (Quiñones, Segantini, Supervielle, 2014 y Quiñones y Acosta, 2017; Acosta, 2020), en las que se retoma el lugar central que ha pasado a ocupar lo individual en el capitalismo managerial, bajo el supuesto de que para que las organizaciones tengan éxito, se necesita prestar atención a la gestión de su personal en cuanto capital humano, apelando a distintos mecanismos manageriales cuyas consecuencias sociales se relacionan con la individuación, la neutralización del conflicto y la despolitización del espacio del trabajo, entre otras. Se hace hincapié en estos mecanismos por los cuales el "ser" se pone en valor como capital y al servicio de la organización. Quiñones y Acosta (2017) se refieren al juego del nuevo *management,* con el oxímoron de mirar el ser como el poseer, que se transforma en una forma de subjetivación. A la vez, desde estos estudios, se han podido observar las gramáticas utilizadas por las organizaciones, las críticas y justificaciones a partir de las cuales se sostienen las distintas lógicas manageriales (Quiñones y Acosta, 2023). En la misma línea, Robertt (2018) discute para el caso brasileño la propagación del nuevo espíritu del capitalismo, con especial hincapié en el uso de la noción de "ser un emprendedor". Para Robertt, la gramática del nuevo espíritu del capitalismo se presenta simple,

directa y de fácil asimilación, quedando resumida en el imperativo de ser autónomos y comprometidos con el capital. En este mismo sentido, Pierbattisti (2012) ha abordado el trabajo en las empresas de telecomunicaciones privatizadas en los años 1990 haciendo hincapié en criterios individualizantes, a partir de los cuales se impusieron los conceptos de "empleabilidad", "modelo de competencias" "capital humano" y "cliente interno". En un sentido similar, Guerra-Arrau y Stecher (2020) discuten el rol de la cultura organizacional en la construcción de la subjetividad de los/as trabajadores/as de grandes cadenas de supermercado en Chile. En los últimos años, diversos autores (Guerra-Arrau y Calquin, 2021), apoyados en los aportes de la teoría del reconocimiento de Axel Honneth, han abordado la gestión a partir de la identificación de una gramática moral del conflicto, en la que se han analizado las pretensiones de reconocimiento de los trabajadores sobre diferentes esferas de la individualidad, el sentido gramatical que tiene, por ejemplo, el tratamiento del trabajador como colaborador y los principios de justicia subyacentes, así como el reconocimiento ideológico detrás del discurso del logro que se impone entre determinadas capas de trabajadores/as (Quiñones y Acosta, 2023).

Conclusiones

Desde una mirada global del proceso de instalación de la gestión de recursos humanos en Latinoamérica, habría que sostener que su consolidación como un campo de actuación ha sido un proceso gradual pero sostenido. La investigación aplicada muestra que, si bien ocurren reestructuraciones productivas y organizacionales que datan del periodo de modernización y privatizaciones en la década de 1990 y los inicios de la de 2000, las estrategias de gestión de recursos humanos aún hoy siguen ganando notoriedad, generalizándose y sobre todo renovándose, y por ende, también se renuevan sus pro-

blemas. Esto es evidente con el advenimiento de la llamada "gestión algorítmica", la cual merecería hoy un capítulo aparte.

Sin duda las modernas corporaciones han sido las protagonistas de la modernización de esta función en las empresas latinoamericanas con miras a volverla más estratégica. Sin embargo, la adopción de cambios ha tenido marchas y contramarchas. Mientras lo global está presente en sus políticas de recursos humanos, los procesos de adaptación requieren la combinación con tradiciones y prácticas locales que no siempre permiten una orientación de la gestión de recursos humanos hacia las direcciones deseadas, o ganar la eficiencia esperada. Y ello plantea fuertes desafíos en el campo de la investigación.

Las teorías críticas en el campo del estudio del *management*, sobre todo los posicionamientos derivados de la *labor process theory* (de herencia marxista), los *critical management studies* con sustento principalmente en Foucault y el pragmatismo francés, sintetizado en la obra de Boltanski y Chiapello con tradición de la teoría weberiana, han nutrido la investigación empírica en la región, que tampoco ha estado exenta de una conceptualización propia en la que destacan los marcos conceptuales que aportan De la Garza, Ibarra Colado, Elvira y Dávila, entre muchos otros.

En el contexto de la sociología del trabajo latinoamericana, estudiar estos procesos implica entonces no solo dar cuenta de la diversidad propia de la región, de país a país, con sus tradiciones, instituciones y *ethos* diferentes, sino también de realidades diversas no solo dentro de los países sino también según el tipo de organizaciones, su origen (nacional o multinacional), los sectores innovadores o más tradicionales e incluso según áreas estratégicas dentro de las mismas empresas. Al respecto se ha dado cuenta de modernas estrategias de gestión de recursos humanos que operan diferencialmente en el marco de algunos segmentos de trabajadores en función de la segmentación técnica del trabajo, desarrollando una gestión para aquellos que ocupan posiciones estratégicas, y otra diferente para quienes se limitan a trabajos operativos o rutinarios.

En este mismo sentido, no solo abre la necesidad de identificar dónde se producen estos cambios, sino que también genera diversas interrogantes en torno a la orientación que se asume. A modo de ejemplo, el capítulo ha mostrado que hay casos en que la gestión de recursos humanos puede limitarse a un ejercicio de control para garantizar la disponibilidad de trabajadores que cumplan con los requerimientos de productividad y rentabilidad de las organizaciones y suplan las demandas de clientes, sin tomar en cuenta elementos tales como el aporte estratégico a la gestión organizacional; pero en otras ocasiones, puede iniciar carreras de desarrollo del capital humano y de compromiso con las organizaciones en base a las cuales abre una trayectoria hacia procesos de managerialización basados en valores como la autonomía, la iniciativa, la participación. Estos procesos pueden ser mejor analizados si se adopta una perspectiva de la gestión de recursos humanos como estrategia, ya que permite identificar las lógicas subyacentes. Pero sin duda el abordaje de la gestión de recursos humanos como práctica instrumental y como gramática es muy útil para desenmascararlos.

En efecto, la investigación empírica ha trabajado intensamente para dar cuenta de las lógicas de diferenciación que subyacen a la implementación de estos cambios, entre los mánager y los no mánager, trabajadores estratégicos y no estratégicos, prescindibles e imprescindibles, entre muchos otros criterios que son inherentes a la lógica capitalista y neoliberal y a su relación con el mundo de la producción. Por tanto, puede decirse que la gestión de recursos humanos es una dimensión del trabajo que cobra centralidad en múltiples áreas de la sociedad salarial, como las transformaciones del salario, las calificaciones de los trabajadores, las relaciones profesionales, y por ende la conflictividad laboral, dando formato y redefiniendo los vínculos de dependencia y las justificaciones en base a las cuales se definen los mismos. Y ello con enormes consecuencias sobre el futuro de la gestión, ya que teniendo en cuenta la actual fragmentación del trabajo en base a la cual se gestan procesos tanto de precarización como de hiperindividualización y singularización

de los/as trabajadores/es, la gestión de recursos humanos perdería su función para muchos colectivos.

Bibliografía

Ackroyd, Stephen (2009). Labor Process Theory as 'Normal Science'. *Employee Responsibilities and Rights Journal 21*(3), pp. 263-272.

Ackroyd, Stephen y Thompson, Paul (1995). *All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in British industrial sociology*. London: Sage.

Acosta, María Julia (2020). Reconfiguración del mundo del trabajo a la luz de la ideología del management: el sector de desarrollo de software en Uruguay [Tesis de doctorado]. Udelar.

Alvarez Newman, Diego (2018). El paradigma de la calidad y los dispositivos de individualización. *Revista de Ciencias Sociales 31* (43), pp. 15-34. https://doi.org/10.26489/rvs.v31i43.1

Alvesson, Mats y Willmott, Hugh (2012). *Making Sense of Management: A Critical Introduction*. Londres: Sage.

Alvesson, Mats; Bridgman, Todd y Willmott, Hugh (2009). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Londres: Oxford University Press.

Argyris, Chris (1999). *On Organizational Learning.* Massachusetts: Blackwell Publishing.

Beer, M.; Spector, B.; Lawrence, P.; Quinn Mills, D. y Walton, R. (1984). *Human Resource Management: A General Manager's Perspective.* New York: Free Press.

Benedetto-Meyer, Marie y Boboc, Anca (2021). *Sociologie du numérique au travail*. Malakoff: Armand Colin.

Boltanski, Luc y Chiapello, Ève (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo.* Madrid: Akal.

Brewster, Chris (1999). Strategic Human Resource Management: The Value of Different Paradigms. *Management International Review 3* (39), pp. 45-64.

Brewster, Chris (2007). A European perspective on HRM. *European Journal International Management1* (3), pp. 239-259.

Burawoy, Michael (1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Caballero, Angel (2019). ¿Rol estratégico de la Gestión de Recursos Humanos? Un examen crítico a las tendencias del *management* organizacional en grandes empresas chilenas. [Tesis de maestría]. Universidad de Chile.

Caballero, Angel; Crocco, Francisca y Martin, Angel (2019). Towards a sustainable HRM in Latin America? Union-management relationship in Chile. *Employee Relations: The International Journal* .10.1108/ER-01-2019-0036.

Celis Ospina, Juan Carlos (2017). Estrategias productivas y de relaciones laborales en empresas multinacionales en Colombia: los casos de Bimbo, América Móvil y Citibank. En De la Garza, Enrique y Hernandez, Marcela (comps.). *Configuraciones productivas y relaciones*

laborales en empresas multinacionales en América Latina (pp.249-316). Ciudad de México: Gedisa.

Contreras, Óscar; Carrillo, Jorge; Garcia, Humberto y Olea, Jaime (2006). Desempeño laboral de las maquiladoras: Una evaluación de la seguridad en el trabajo. *Frontera norte, 18*(35), pp. 55-86.

De la Garza, Enrique (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En De la Garza, Enrique y Neffa, Julio. *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro,* Buenos Aires: Clacso. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf

De la Garza, Enrique (2020). Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios. En De la Garza, Enrique; Hernández, Marcela (coords.). *Configuraciones productivas y circulatorias en los servicios y trabajo no clásico*. Ciudad de México: UAM – Iztapalapa; Gedisa.

De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (coord.) (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*. Ciudad de México: Gedisa.

Del Bono, Andrea (2020). Nuevas tecnologías y relaciones laborales: la gestión algorítmica y su impacto sobre los trabajadores de plataformas. *Voces en el Fénix* (80), pp. 86-91.

Delfino, Andrea (2009). La territorialización del control social a través de las políticas de workfare, *Avaliaçao de Políticas Públicas 3 (3-4).*

Dombois, Rainer (1994). Modernización empresarial: reto para las relaciones industriales en América Latina. *Revista Colombiana de Psicología* (3). pp 81-92.

Dujarier, Marie-Anne (2015). *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail.* Paris: La Découverte.

Dussel, Enrique e Ibarra Colado, Eduardo (2006). Globalization, organization, and the ethics of liberation. *Organization 13*(4), pp. 489-508.

Elvira, María y Dávila, Anabella (eds.) (2005). *Managing human resources in Latin America: An agenda for international leaders*, London, New York: Routledge Global Human ResourcesManagement Series, Routledge Taylor & Francis Group.

Ferner, Anthony; Tregaskis, Olga; Edwards, Paul; Edwards, Tony; Marginson, Paul; Adam, Duncan y Meyer, Michael (2004). HRM structures and subsidiary discretion in foreign multinationals in the UK. *International Journal of Human Resource Management 22* (3), pp. 483 - 509. http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.543628

Figari, Claudia (2007). Procesos de racionalización y disciplinamiento laboral y dispositivos de control social, entre la individualización y la normalización del trabajo [Ponencia]. *V Congreso ALAST*, Buenos Aires, Argentina.

Figari, Claudia (2012). Estrategias de control y disciplinamiento laboral: la consolidación del orden hegemónico empresarial. En Lema, Roberto; Monteiro, Arakin y Alves, Giovanni. *Trabalho e Sociabilidade, perspectivas do capitalismo global* (pp. 35 – 48). Sao Paulo: Editorial Praxis.

Fombrun, Charles; Tichy, Noel y Devanna, Mary Anne (1984). *Strategic human resource management.* University of Michigan.

Foucault, Michael (1999). El retorno de la moral. En *Ética, estética y hermenéutica. Obras esenciales (3)*. Buenos Aires: Paidós.

Gantman, Ernesto y Fernández Rodríguez, Carlos Jesús (2016). Literature segmentation in management and organization studies: The case of Spanish-speaking countries (2000-10). *Research Evaluation.*

Gilbert, Patrick y Raulet-Croset, Nathalie (2021). Les dispositifs de gestion: explicitation d'une notion clé. En Gilbert, Patrick y Raulet-Croset, Nathalie (dir.). *Lire le management autrement. Le jeu des dispositifs* (pp. 69-90). París : EMS Editions.

Gómez, Carlos (2001). Chilean culture: entrepreneurs and workers. *The Asian Journal of Latin American Studies14*(2), pp. 113-160.

Guerra-Arrau, Rodrigo y Calquin, Claudia (2021). Relaciones de reconocimiento en escenarios de trabajo feminizados. Una propuesta de ejes de análisis a partir del caso de trabajadoras de la industria chilena del retail. *CUHSO 31*(1), pp. 77-105. https://doi.org/10.7770/cuhso-v31n1-art2414

Guerra-Arrau, Rodrigo y Stecher, Antonio (2020) Dinámicas de reconocimiento y agravio moral en el trabajo. Un estudio cualitativo con cajeras de grandes cadenas de supermercados en Santiago de Chile, *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas,* 11 (20), pp. 75-96.

Guest, David (1987) Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies 24*(5), pp. 503-521.

Haidar, Julieta; Diana Menéndez, Nicolás y Arias, Cora (2020). La organización vence al algoritmo(?) Plataformas de reparto y procesos de organización de los trabajadores de delivery en Argentina. *Revista Pilquen*, *23*(4). pp. 15-28. https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/2984

Hendry, Chris y Pettigrew, Andrew (1986). The Practice of Strategic Human Resource Management. *Personnel Review 15* (5), pp. 3-8.

Kochan, Thomas; Katz, Harry y McKersie, Robert (1986). *The Transformation of American Industrial Relations*, New York: Basic Books.

Linhart, Danièle (2015). *La comédie humaine du travail, De la déshumanisation taylorienne à la surhumanisation managériale*, Toulouse: Erès.

Linhart, Danièle (2017). Rupturas y continuidades entre gestión moderna y lógica tayloriana. *Vientos del Sur.* https://rebelion.org/rupturas-y-continuidades-entre-gestion-moderna-y-logica-tayloriana/

López Ruiz, Osvaldo (2004). O ethos dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. [Tesis de doctorado]. Universidade de Campinas.

López Ruiz, Osvaldo (2006). Del obrero al trabajador-inversor. *Nueva Sociedad* (202), pp. 87-97. https://nuso.org/articulo/del-obrero-al-trabajador-inversor/

López Ruiz, Osvaldo (2018). El management en las organizaciones internacionales: la racionalidad administrativo-empresarial entrando en la ONU. *Revista de Ciencias Sociales, 31* (43), pp. 35-56. https://doi.org/10.26489/rvs.v31i43.2

Luci, Florencia (2016). *La era de los managers*. Buenos Aires: Paidós.

Luci, Florencia y Zangaro, Marcela (2018). Estructuras y significados de trayectorias manageriales en grandes empresas argentinas. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad 17*(3). https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue3-fulltext-1370

Mandiola, Marcela y Varas, Alejandro (2018). Educar es gobernar. *Revista de Ciencias Sociales 31*(43), pp. 57-78. https://doi.org/10.26489/rvs.v31i43.3.

Martínez Lucio, Martín y Rodríguez Ruiz, Oscar (2010). La americanización como modelo global en la investigación sobre

recursos humanos. *PMO Human Resource Management, Employment Relations & Law,* 26, pp.104-123.

Martínez, Patricia (2005). Paternalism as a positive form of leadership in the Latin American context: Leader benevolence, decision-making control and human resources management practices. En Elvira, María y Dávila, Anabella (eds.). *Managing human resources in Latin America: An agenda for international leaders* (pp. 75–94). London, New York: Routledge Global Human ResourcesManagement Series, Routledge Taylor & Francis Group.

Mercier, Delphine (2015). La gestión de recursos humanos offshore. El caso de las empresas transnacionales y fronterizas. *Revista de Ciencias Sociales 28* (37), pp.13-26. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382015000200002-&lng=es&tlng=es

Mercier, Delphine y Supervielle, Marcos (2006). Los métodos de difusión y apropiación de las herramientas de gestión en el proceso de globalización: dos estudios de caso en los extremos de América Latina: México y Uruguay. *Sociología del Trabajo* (58), pp.63-81.

Miles, Raymond y Snow, Charles (1984). Designing strategic human resources systems. *Organizational Dynamics 13* (1), pp. 36–52. https://doi.org/10.1016/0090-2616(84)90030-5

Moench, Eric y López Ruiz, Osvaldo (2020). El management de las conductas socioemocionales. Una aproximación teórica y empírica desde el caso de los agentes de Contact Centers. *Arxius de Ciències Socials* (42), pp. 33-47. https://roderic.uv.es/handle/10550/76691

Nonaka, Ikujiro y Takeuchi, Hirotaka (1995). *The knowledge creating company.* New York: Oxford University Press.

Paes, Ana Paula, Saravia, Carolina, de Oliveira, Raquel y Klachen, Cleiton (2010). A tradição e a autonomia dos estudos organizacionais críticos no Brasil. *Revista de Administração de Empresas* 50 (1). pp 10-23.

Pierbattisti, Damián (2010). Del trabajador al colaborador: del uso de la teoría del capital humano en el proceso de privatizaciones en Argentina (1990-2001). *Observatorio de la Economía y la Sociedad Latinoamericana* (128). https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ar/2010/dp.htm

Pierbattisti, Damián (2012). *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neo- liberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001.* Buenos Aires: Prometeo.

Poole, Michael (1990). Editorial: Human resource management in an international perspective, *The International Journal of Human Resource Management 1*(1), pp. 1-15. https://doi.org/10.1080/09585199000000037

Pucci, Francisco (2004). *Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo*. Montevideo : CINTERFOR, OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/pucci.pdf

Pucci, Francisco; Ciapessoni, Fiorella y Nion, Soledad (2012). Subcontratación, productividad y riesgos en la industria forestal uruguaya. En Celis Ospina, Juan Carlos. *La subcontratación laboral en América Latina. Miradas multidimensionales* (pp.133-166). Buenos Aires: CLACSO. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf

Quiñones, Mariela (2004). Gestión de recursos humanos y globalización de las relaciones laborales en el sector financiero. Una mirada de la Globalización desde América Latina. En Mazzei, Enrique

(comp.). *El Uruguay desde la Sociología II* (pp. 293-314). Montevideo: Udelar.

Quiñones, Mariela (2009). Demandes de formation et formation pour le travail dans le secteur des services financiers en Uruguay: biais de genre et évaluation par les compétences. *Formation emploi* 3 (107), pp. 57-72. https://doi.org/10.4000/formationemploi.2013

Quiñones, Mariela y Acosta, María Julia (2017). Autonomía gestionada por la empresa ¿Un oxímoron? En Pucci, Francisco, (coord.). *El Uruguay desde la Sociología XV* (pp. 205-222). Montevideo: Udelar. http://hdl.handle.net/20.500.12008/20243

Quiñones, Mariela y Acosta, María Julia (2023). Dinámicas de reconocimiento en el trabajo y procesos de individuación en el contexto de la industria del software. En Jardim, Fabiana. *Governo, margens e subjetividades na América Latina: trajetórias de transformações recentes,* Sao Paulo: Coleção Desbordar.

Quiñones, Mariela; Acosta, María Julia; Rivero, Leonel y Cosse, Leonardo (2018). *El sindicalismo uruguayo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el Desarrollo*. Informe de Investigación Proyecto I+D CSIC 2016, Montevideo: Udelar.

Quiñones, Mariela; Acosta, María Julia; Rivero, Leonel y Cosse, Leonardo (2020). *El empresariado uruguayo en el proceso de construcción de una cultura del trabajo para el Desarrollo*. Informe de Investigación Proyecto I+D CSIC 2018. Montevideo: Udelar.

Quiñones, Mariela; Segantini, Marcos y Supervielle, Marcos (2014). *Gestión de recursos humanos en la industria manufacturera exportadora de Uruguay, 1991-2010*. Montevideo: Ediciones Universitarias.

Rama, Germán y Silveira, Sara (1991). *Políticas de Recursos Humanos de la Industria Exportadora del Uruguay.* Montevideo: OIT-CEPAL. https://hdl.handle.net/11362/28716

Ramos, Claudio (2009). *La transformación de la empresa chilena: una modernización desbalanceada*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado, UAH. https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/4913

Ratto, Nicolás (2021). La intensificación negociada: cambios en el régimen de trabajo de una gran empresa de retail en Chile (2006-2018). *Dados. Revista de Ciências Sociais 64* (3). https://doi.org/10.1590/dados.2021.64.3.239

Robertt, Pedro (2018). El nuevo espíritu del capitalismo: críticas y aportes desde el Sur. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* (76), pp. 33-56. http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/probertt.pdf

Rodríguez Moreno, Diana (2012). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Revista Apuntes del CENES 31* (54), pp. 193-226. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479548635010

Rodríguez, Darío; Ríos, René; de Solminihac, Eugenio y Rosene, Francisca (2005). Human resources management in Chile. En Davila, Anabellay Elvira, Marta (eds.). *Managing Human Resources in Latin America*(pp. 149-164). Londres: Routledge.

Rodríguez, Jenny y Stewart, Paul (2017). HRM and work practices in Chile: the regulatory power of organisational culture. *Employee Relations39* (3), pp. 378-390. DOI:10.1108/ER-02-2017-0034

Senén, Cecilia (2005). *Análisis de 'best practices' en capacitación en empresas líderes en Argentina*. Santiago: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1298/S33006L113_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sisto, Vicente (2019). Managerialismo versus Prácticas Locales. La decolonización del discurso *managerial* desde la vida en la escuela. *Cuadernos de Administración* 32 (58). https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao.32-58.mvpl

Soria, Cecilia (2018). La dinámica del proceso de control-resistencias en los espacios de trabajo: aproximaciones a los debates clásicos y recientes. *Sociológica 33* (94), pp. 169-202. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000200169

Stecher, Antonio y Guerra, Rodrigo (2020). Teoría del reconocimiento y flexibilización laboral: Aportes a la comprensión e investigación psicosocial del sufrimiento en el trabajo. En Foladori, H. y Guerrero, P. *Trabajo, institución y salud mental*. Santiago: LOM.

Storey, John (2007). *Human Resource Management: A Critical Text.* London: Routledge.

Supervielle, Marcos (2000). La eficiencia de las herramientas de gestión. Montevideo: Udelar. FCS-DS. Documento de Trabajo / FCS-DS; 49. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/34227/1/DT%20S%2049.pdf

Szlechter, Diego (2014). El malestar en el orden meritocrático managerial: Una problemática en grandes firmas de Argentina. *Revista de Ciencias Sociales 27* (35), pp.49-70. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382014000200004

Thompson, Paul (2010). The capitalist labor process: Concepts and connections. *Capital & Class 34* (1), pp. 7–14.

Thompson, Paul (2011). The trouble with HRM. *Human Resource Management Journal, 21* (4), pp. 355-367.

Zangaro, Marcela (2011). *Subjetividad y trabajo: Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta.

Quinta Sección.
Las relaciones de trabajo en América Latina

Coordinadores: Héctor Lucena y Antonio Aravena Carrasco

Las tendencias y teorías sobre las relaciones de trabajo y su vigencia en América Latina

Héctor Lucena

Introducción

En este primer quinto del siglo XXI los tres componentes esenciales de las relaciones de trabajo muestran una situación de crisis: disminución tanto de la sindicalización como de la cobertura de convenios colectivos, manifestaciones de desintitucionalización de las políticas laborales y cambios en los modelos económicos productivos y las relaciones de poder.

Corresponde mirar los antecedentes modernos de las relaciones de trabajo y reconocer sus orígenes vinculados a la primera y la segunda revolución industrial, con una producción en organizaciones que concentraban grandes contingentes de trabajadores en industrias, actividades mineras y agrícolas. Las relaciones de trabajo en tanto campo de estudio nacen a inicios del siglo XX y están presen-

tes en varios ámbitos, como el de las ciencias sociales, los estudios organizacionales y los jurídicos. El encuentro del capital con el trabajo en tiempos de un liberalismo sin regulaciones trajo consigo la llamada situación social y el problema laboral (De la Garza, 2012; Kaufman, 2008), por los abusos en la explotación del trabajo ajeno con poca o ninguna intervención de mecanismos de equilibrio. Es por tanto un fenómeno históricamente reciente -aunque el trabajo con otros esquemas se considere milenario, tampoco dejó de tener su problema laboral.

Las relaciones de trabajo surgen en la amplia mayoría de los países como procesos locales o sectoriales, reflejando el perfil del mercado de trabajo e incluso importando trabajadores o beneficiándose de olas de migrantes, para finalmente institucionalizarse en un contexto nacional, adquiriendo características singulares derivadas de la estructura económica, tradiciones políticas y las prácticas sociales (Hyman, 1999). Se reconoce que este campo surgió en los países centrales, especialmente los anglosajones y los europeos más avanzados en sus sistemas productivos, caracterizados por diferencias importantes en su concepción y funcionamiento.

El desarrollo de la segunda revolución industrial en el siglo XX, junto a la evolución política de las sociedades, permitieron que las relaciones de trabajo se institucionalizaran y se expandieran a países no desarrollados como los latinoamericanos, y adoptaran no sin luchas y tensiones, conceptos e instituciones que abarcaron a una parte de la población laboral, la asalariada dependiente. Las relaciones de trabajo fueron particularmente expansivas luego de la segunda guerra mundial: con procesos productivos que se venían fortaleciendo desde inicios del siglo, los consensos globales en muchos países facilitaron la creciente sindicalización y las negociaciones colectivas, amparadas con regulaciones garantistas. Pero este desarrollo mostró en el último cuarto del siglo XX signos de no poder atender el llamado problema social laboral, que vuelve a revelarse con nuevos rostros, y por supuesto, de distinta manera a sus versiones de los siglos XIX y XX (Santana y Ramalho, 2003).

En el pasado reciente y también en la actualidad, se hacen presentes tres fenómenos universales para influir y hasta alterar las configuraciones y funcionamiento de las relaciones de trabajo: la globalización, las revoluciones tecnológicas Industry 4.0 y la pandemia de COVID-19.

El primero, desarrollado en el marco del ascenso del neoliberalismo en el último cuarto del siglo XX, aún notable en los inicios del presente siglo, dio lugar a procesos de reestructuraciones productivas para el desmontaje del proteccionismo que acompañó la industrialización sustitutiva.

El segundo se refiere a las más recientes revoluciones tecnológicas -cuarta y quinta-, conquistando preeminencia en los sistemas productivos más dinámicos, en expansión creciente y acelerada a cada vez más actividades productivas.

El tercero, la pandemia de COVID-19, se extiende en un principio en lo relativo a la preservación y protección de la salud y luego a casi todos los aspectos productivos y sociales, alterándolos en su funcionamiento; en un inicio en tanto emergencia, pero gradualmente cabe distinguir los resultados que van hacia la permanencia o las nuevas normalidades.

Los tres producen consecuencias en la naturaleza y funcionamiento de las relaciones de trabajo. El contexto de hoy requiere análisis que trascienden aquellos fragmentados llevados a cabo anteriormente con el puro abordaje teórico macrosocial que prioriza regulaciones y políticas económicas, o los microsociales, que enfatizan la gestión de personal (Novick, 2001).

Cabe apreciar algunas teorías y debates que acompañan las relaciones entre empresas, trabajadores y estados, y que teóricamente tienen como objetivo el mejoramiento de los niveles de producción y de bienestar. Durante buena parte del siglo XX mostraron evidencias, pero más adelante se fueron presentando señales de agotamiento en conceptos, mecanismo e instituciones. Su magnitud y la persistencia de dificultades fueron alterando el funcionamiento

de las relaciones de trabajo, lo que lleva a formular varias preguntas para orientar el desarrollo del presente capítulo:

1. ¿Tienen las relaciones de trabajo la necesidad de replantearse el papel que pudieron jugar empresas, sindicatos y los gobiernos en una convivencia productiva hoy alterada? ¿Cuáles son los debates?
2. ¿Cuáles son las consecuencias de la baja de la sindicalización?
3. ¿Declinan las convenciones colectivas? ¿Vuelve la unilateralidad?
4. ¿Qué contexto sociopolítico y económico permite y facilita la vigencia y fortalecimiento de las relaciones de trabajo?

Debate global de las teorías de relaciones de trabajo

Desde fines del siglo XX y en este siglo XXI las relaciones de trabajo muestran cambios en su funcionamiento. En sistemas productivos en los que se logró su establecimiento, vienen siendo en algunos casos modificadas y en otros sustituidas, por conceptos y prácticas que ofrecen resistencias a elementos centrales de su funcionamiento y desarrollo, como el reconocimiento de organizaciones sindicales o las restricciones de su accionar e influencia en las condiciones de empleo. La baja de las tasas de sindicalización y de cobertura de las negociaciones colectivas en el último cuarto de siglo, así como el surgimiento de actividades productivas, algunas nuevas y otras modificadas, que conllevan nuevas maneras de prestar servicios con predominio de formas de trabajo que pretenden ejecutarse sin la existencia o mediación del contratos de trabajo y de las responsabilidades que le son propias, han planteado desafíos a las relaciones de trabajo, tanto en su funcionamiento como en sus conceptos y teorías.

La preeminencia neoliberal ha venido resintiendo las relaciones de trabajo en su capacidad para cumplir sus propósitos y fortalecer sus instituciones más notorias.

Se abordan algunos debates y acciones para preservar el papel de este campo en gobiernos, en organizaciones sindicales y en su relación con otros actores sociales y políticos. También se discuten propuestas alternas, políticas seguidas por los gobiernos, alianzas con empresarios y/o sindicatos. En el caso de las empresas, al saber de su interés por reducir el peso de las organizaciones colectivas e ir por las prácticas de gestión individual, se estudian sus maneras de hacerlo, sus aciertos y problemas. De los sindicatos y los trabajadores, se indaga su influencia en la vida productiva y socio política y sus desempeños por las vías de la resistencia, de las negociaciones y de los acuerdos.

En cuanto a los componentes que participan en los análisis y consideraciones y se constituyen en configuraciones, se observan: los sistemas productivos y la organización del trabajo, la regulación laboral, las organizaciones gremiales de empresarios y los sindicatos de trabajadores, los procesos de diálogo y las negociaciones, los perfiles y las tendencias demográficas, todo en el marco de la cultura y las relaciones de poder.

¿Modernización o atraso? ¿Modernización con atraso? ¿Liquidación o anacronismo?

Las relaciones de trabajo como ámbito de análisis coadyudó a explicar el funcionamiento productivo y laboral que representó una proporción importante de la producción y de la fuerza de trabajo en los países desarrollados, y en el caso de América Latina, en las áreas productivas modernizadas, destacando que su accionar e influencia no se reflejan en el significativo sector informal tradicional, de poca presencia en estas instituciones.

En aquellos sectores en donde se han implantado pueden influir en regulaciones, políticas laborales y prácticas, algunas extendidas a sectores con predominio de unidades más pequeñas o más rezagadas. También puede ocurrir lo contrario, es decir que manifestaciones de los sectores más rezagados se introduzcan como ramificaciones

en los modernos, hasta el punto de plantearse una reconceptualización y pasar a entenderse más bien como economía informal. Así fue planteado en la 90° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) del 2002: "El reconocimiento de la presencia de la informalidad laboral en el sector formal, así como de distintas formas de combinación entre la formalidad y la informalidad representan un importante quiebre conceptual" (Abramo, 2021, p. 17). El sector informal, asociado con una economía atrasada y rezagada, fue más elusivo para las relaciones de trabajo, pero con los procesos de descentralización derivados de las reestructuraciones productivas y de las nuevas tecnologías, en los sectores modernos reestructurados se recurre más a tercerizaciones, intermediarios, agencias de empleo, lo que genera distintas y desmejoradas condiciones de trabajo comparadas con la empresa principal, creando empleos en pequeñas unidades descentralizadas sin contrato colectivo, incluso hasta sin contrato de trabajo, recurriendo a figuras mercantiles o pseudo cooperativas: más que sector informal toca reconocer la existencia de una economía informal, paralela a la moderna formal (Abramo, 2021). En este pasado reciente, la magnitud de los problemas generados por la preeminencia de enfoques neoliberales en el funcionamiento económico, por sus prácticas y sus consecuencias, dieron lugar a la pérdida de influencia del llamado Estado Social, tanto interventor como benefactor, en la economía (De la Garza 2012, p. 402).

Algunos autores en los medios académicos agregan un dilema, planteado radicalmente: por un lado, la liquidación del campo de las relaciones de trabajo y por el otro, la persistencia del anacronismo, con categorías que no capturan parte de las realidades de hoy. Se inclinan por unas relaciones de trabajo de naturaleza interdisciplinaria, enmarcadas en las ciencias sociales, las raíces del campo (Ackers y Wilkinson, 2008). Se señala que su pretensión de campo autónomo da lugar a una reducción de su significado, resultando un acto defensivo. Por el contrario, Almond concluye en "la necesidad de percibir las relaciones laborales como un campo que se cultivará

con mayor consideración con los métodos analíticos de las ciencias sociales" (2004, p. 338).

Unitarios, pluralistas y radicales

Los enfoques más visibles en la literatura incluyen, siguiendo la clásica clasificación de Fox (Kaufman et al., 2020), unitarios, pluralistas y radicales: responden a un momento en que el mayor dinamismo de las relaciones entre capital y trabajo se había alcanzado en el sector industrial por lo innovador de su desenvolvimiento, que ofreció mejores posibilidades a la organización de los trabajadores y desarrolló demandas y planteamientos que modernizaron las relaciones de trabajo. Avanzado el siglo XX y ya en el XXI, la mayor parte de los países en esa situación tienen fundamentalmente una economía de servicios con densos sectores feminizados, alterando la relevancia otorgada al centro industrial en el ejercicio laboral, que pasa a estar más bien en el sector terciario, en su relación con la comunidad y la sociedad a diferencia de la actividad manufacturera (Ackers, 2021).

El enfoque unitario puede verse en la perspectiva en la que trabajadores y empleadores asumen que tienen intereses comunes. Los trabajadores no logran construir una representación sindical o gremial y la relación del empleador con los trabajadores es individual. Históricamente, el trabajo sin regulaciones estatales empezó a ser objeto de este enfoque, pero al surgir las primeras no siempre se reconocían genuinamente las organizaciones de los trabajadores. Incluso en casos de crearse una organización en un marco desigual, sin el reconocimiento del empleador y del estado, generaron tensiones y conflictos que en algunos casos impactaron más allá de los centros de trabajo, logrando suficiente apoyo social y político; así se concretaron las primeras expresiones de las relaciones de trabajo (Lucena, 1982).

Se advierte que el enfoque unitarista aún existe desde el lado empleador: la gerencia de recursos humanos -GRH- asume los asuntos vinculados con las relaciones de empleo, escenario opuesto a lo sin-

dical. Es necesario destacar que en múltiples casos de tránsito del estatus unitario al pluralista, al lograrse el reconocimiento de las organizaciones y sus convenios colectivos, la postura anti sindical no siempre cesa de estar activa, por lo que permanentemente se está expuesto a la unilateralidad, una "bilateralidad entre empresa y sindicato notoriamente baja" (De la Garza, 1998).

En lo que vincula las relaciones de trabajo con el Estado y las regulaciones, la literatura remite al enfoque voluntarista, originado en EUA y Reino Unido y difundido en el mundo anglosajón. Es una perspectiva liberal: el mismo Estado deja en manos de empresas y sindicatos, a través de las negociaciones y los convenios colectivos, todo lo relativo a aquello que interese a los actores socio laborales para la producción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo. En los años ochenta se iniciaron intervenciones estatales en Gran Bretaña, y el enfoque voluntarista quedó ampliamente mellado y perdió su relevancia (Almond, 2004; Dukes, 2021).

El enfoque pluralista proviene en las ciencias políticas desde inicios del siglo XX. En las relaciones de trabajo se observa a partir de los años posteriores a la segunda guerra mundial, tiempos de economías en expansión, crecimiento industrial y pleno empleo. Los pluralistas difieren sustancialmente de los unitarios en que asumen que las relaciones de trabajo conllevan el reconocimiento de la relación de las empresas con los sindicatos, lo que de ninguna manera significa la conquista de un balance de poderes, pero sí el reconocimiento para relaciones y negociaciones (Clegg, 1979). Las desigualdades se mitigan desde las políticas públicas dando mayor voz a los trabajadores. Igualmente se reconoce el conflicto por la existencia de la pluralidad de intereses entre empleadores y trabajadores, en un permanente balance entre conflicto y cooperación y se rechaza la concepción integradora de la ideología, por lo que el equilibrio y los acuerdos son temporales; reconoce la existencia paralela de un sistema formal y otro informal de las reglas con las cuales funcionan las relaciones de trabajo. Los acuerdos empleadores y sindicatos se realizan en los

niveles nacional, sectorial o de empresas. Estos últimos se prestan al establecimiento de mayor flexibilidad, con la gerencia de recursos humanos adquiriendo mayor protagonismo (Locke, Kochan y Piore, 1995, p. 160). Para imponerlos desde el lado de los trabajadores, es vital la capacidad de construir estructuras organizativas nacionales, con interlocución suficiente para influir en las políticas económico-sociales (Ackers, 2021; Dobbins, Hughes y Dundon, 2020).

De este pluralismo clásico, tal como se ha descrito, han surgido las variantes del neo-pluralismo y el pluralismo radical. El primero ha trascendido a aquel nacido en las fábricas con predominio de hombres, y atiende las transformaciones ocurridas en la economía de servicios, con relaciones de empleo que incluyen gran cantidad de mujeres y mayor vinculación entre empleo, sociedad y familia. El segundo proviene de admitir que existen zonas de conflicto y tensiones en las relaciones de trabajo, y valora el disenso como praxis necesaria, por lo que atiende a esfuerzos regulares para eventuales conflictos; con respecto a los postulados hace la diferencia apelando a categorías marxistas para el análisis (Ackers, 2021; 2014, citando a Fox, 1974 y Edwards, 1995). Sus sustentadores argumentan que la esencia del pluralismo radical es que las bases del conflicto y el consentimiento son más profundas y están más socialmente arraigadas en las estructuras de poder, autoridad y desigualdad en los lugares de trabajo y en la sociedad en general, de lo que reconoce el pluralismo clásico (Dobbins, Hughes & Dundon, 2021, p. 151).

Además, el enfoque radical remite a que las posturas del empleador y de la organización de los trabajadores son antagónicas: el foco es el poder y el conflicto, lo que uno gana lo pierde el otro. Si bien hay coexistencia, es por la necesidad de uso de la fuerza de trabajo por un lado y de la reproducción por el otro. No hay una sostenida confianza entre ambos, lo que se observan son treguas producto de las concertaciones y acuerdos: el conflicto está subyacente en todo momento (Ackers, 2014).

Enfoques sistémico y del industrialismo: convergencia y divergencia de ayer y de hoy

Dos enfoques que emergieron en los años de mayor expansión de las relaciones de trabajo, el sistémico, propuesto por Dunlop (1958) y el del "industrialismo y el hombre industrial" (Kerr et al, 1967), planteaban que al alcanzar los países un cierto grado de desarrollo industrial, habría efectos convergentes en los sistemas de relaciones del trabajo. Durante las siguientes décadas del siglo XX, ambos estuvieron muy presentes en la literatura y en programas de estudios universitario, aunque su consideración en los debates ha disminuido. El autor y otros proponentes de ese enfoque, en un post scriptum reconocen limitaciones de su propuesta de sistema para los países no desarrollados (Dunlop et al., 1971), por sus características estructurales de no haber alcanzado una industrialización avanzada. Además se le señalan otros supuestos que no se han materializado de manera global: ver al sindicato como participante permanente, asumir la existencia de un consenso ideológico y tratar a managers como reactivos a demandas de sindicatos. Los hechos refutaron estas afirmaciones (Sekiguche, 2005).

Sobre esta base se reconocía que la convergencia, debido a la industrialización y su semejanza en los países del primer mundo, venía con los inversores extranjeros para su implantación y/o su fomento. Pero un primer equívoco resultó de que en el mismo primer mundo no hubo tal grado de homogeneidad en las relaciones de trabajo, así que las inversiones procedentes de uno u otro país no siempre venían con planteamientos comunes; un segundo, de que los contextos nacionales en el mundo eran variados: en la propia América Latina se observan desde sus inicios diversas maneras de desarrollo de las relaciones de trabajo. Se reconoce que la convergencia estaba restringida por varios condicionantes que no era posible superar, es decir la otra cara de la moneda, la de las divergencias en el funcionamiento de lo laboral doméstico, previo a la industrialización sustitutiva.

Se ha vuelto a plantear la tendencia de la convergencia con la globalización avanzada, como la experimentada en el sector automotriz de los dos mayores productores regionales, Brasil y México, en la que se evidencian alcances y límites (Cardoso y Covarrubias, 2006). Más recientemente, aquellas actividades en plena efervescencia que operan con los adelantos tecnológicos de las cuarta y quinta revoluciones tecnológicas, plantean esquemas que favorecen la convergencia, como la multiplicación del trabajo remoto y la digitalización, asunto en desarrollo y con mucho por analizar.

Incluso en la Europa integrada política, económica y socialmente, la llamada europeización,[1] que ha venido transformando las relaciones de trabajo e introduciendo nuevos temas en la agenda de negociación de los actores laborales, ha abierto un proceso de convergencia. Al mismo tiempo ha mostrado la coexistencia de varios modelos en el seno de esa comunidad, resultantes del proceso que Martin (2006) denomina las explicaciones estructuralistas -mercado y jurisprudencia de la justicia europea- y las explicaciones teóricas, focalizadas en estrategia de los actores y el papel de las instituciones.

Replanteamiento de las relaciones de trabajo y del papel de los actores

Sin duda, en este inicio de siglo las relaciones de trabajo muestran una pérdida del vigor con que se desenvolvían hasta hace cuatro décadas, expresada en la disminución de la sindicalización y de la cobertura de los convenios colectivos. Ha ocurrido tanto en los nuevos sectores productivos como en los tradicionales, dando lugar a que muchos de los asuntos que abordaban han pasado a manos de los estados y de los empleadores (Ackers y Wilkinson, 2008).

[1] Martin ilustra el concepto de "europeización" (2006, p. 513) con tres ejemplos: a) elaboración de una "agenda" común en materia de negociación colectiva; b) creación y funcionamiento de los comités de empresas europeos; y c) estrategias para lograr un sistema de negociación colectiva supranacional.

El fomento de ambas instancias fue reconocido por estados que comprendieron la conveniencia de la convivencia para la actividad productiva. Las influencias de las dos grandes guerras mundiales se dejaron sentir; del fin de la primera, nació la Sociedad de las Naciones y en ella la OIT, y de la segunda la Organización de las Naciones Unidas y la Declaración de Filadelfia. Luego se aprobaron los Convenios Internacionales del Trabajo 87 y 98, sobre la libertad sindical y el fomento de las negociaciones colectivas. La mayoría de los gobiernos en la región adhirieron a estos convenios; las excepciones fueron dictaduras que impidieron lo que se consideraba avance de la democracia, pero cuando esos países la recuperaron en su mayoría los ratificaron. Además, la amplia aprobación de convenios internacionales del trabajo tiene relación con la tendencia regional a considerar que las aprobaciones de regulaciones son expresión de progreso, producto de la cultura codificadora preeminente. Brasil es casi el único de la región que no ha ratificado el convenio 87, se menciona que "entra en conflicto con la constitución, con respecto a la unidad sindical por regiones y categorías... los jueces apoyan la ratificación" (Aparecido, 2017, p. 483).

Consensos de convivencia, qué tipo de sociedad desean los ciudadanos, cómo vivir, qué relación aspiran a tener con los gobernantes, es el macro nivel en el funcionamiento de una sociedad, sea un país o una comunidad de alcance medio o pequeño. Por eso son destacables un contrato social en la escala nacional, y por supuesto, las instituciones que lo mantienen. Se trata de unir a los ciudadanos entre sí y con su gobierno (Stiglitz, 2002b).

Se observa que la institucionalización de las relaciones de trabajo fue precedida por etapas de negación y represión de las aspiraciones de los trabajadores, hasta que maduraron las estrategias y se materializaron en logros. En los sistemas democráticos participan varios intereses, con predominio del capital; sin embargo, los trabajadores y sus organizaciones, según sus capacidades organizativas, forman parte de los pactos para la gobernabilidad, en situación protagónica o secundaria. Varias perspectivas dominantes en la región en los años

posteriores a la segunda guerra mundial y hasta los años setenta y ochenta reconocieron que los sindicatos y los convenios colectivos contribuyeron al desarrollo de la convivencia en el trabajo: nos referimos a la social demócrata, las socialcristianas, las desarrollistas, todas predominantemente keynesianas. Pactos explícitos o implícitos, se expresan en las cartas fundamentales, en las regulaciones del ámbito laboral que hayan sido el resultado de procesos legítimos.

La orientación económica predominante fijará si el trabajo es un factor de producción sujeto a leyes del mercado o una parte fundamental de la sociedad, esencial para la estabilidad, bienestar y la convivencia. Complica clarificar estas intenciones: además de las clásicas contradicciones capital y trabajo, coexisten otras características y comportamientos del mundo de la producción y del trabajo, que tienden a complicar el funcionamiento del sindicalismo y con ello las propias relaciones de trabajo, que se desenvuelven en un submundo infra o nada regulado, una amplia gama de modalidades de economías informales, todo un haz de una gran heterogeneidad laboral que llega hasta la llamada economía negra o ilícita que mueve mucho dinero e influencias, y crea pautas de relacionamiento en las que hay más enigmas que claridades (Sánchez y Ruiz Pérez, 2006). Se agrega la llamada esclavitud moderna, referida a prácticas abusivas que incluyen el trabajo forzoso en condiciones de servidumbre, la esclavitud infantil y la trata de personas (Boersma y Nolan, 2022); manifestaciones que multiplican una informalidad y precariedad cada vez más naturalizada (Herberg, 2018). Un mundo arisco para el funcionamiento de las relaciones de trabajo, que supone diálogos, reconocimientos y negociaciones formales transparentes.

¿Sistema o sistemas de relaciones de trabajo?

En el ámbito nacional se suele hablar del sistema de relaciones de trabajo, como si realmente existiera homogeneidad en procesos y categorías. Desde la década de 1990 ya se había debatido tener presente que instituciones y procesos con un mismo nombre no poseen

igual significado en todos los contextos nacionales; dependen de antecedentes, arreglos y tradiciones. De todas maneras, se puede señalar que las tendencias internacionales no se traducen en presiones idénticas en los países de destino (Lucena y Covarrubias, 2006; Locke y Thelen, 1998; Javillier, 1994). Por otro lado, se tiende a generalizar el marco regulatorio del trabajo asalariado como sistema de relaciones de trabajo, pero no lo es todo: aunque se reconoce como un componente fundamental, no hace por sí solo a tal sistema.

En su funcionamiento se ha de destacar cómo se manifiestan las tendencias universales en la región, qué es lo característico y cuáles los rasgos propios de su funcionamiento. La heterogeneidad productiva es un rasgo marcado en América Latina: las brechas entre empresas no se deben sólo al tamaño de las instalaciones, la cantidad de trabajadores o el nivel de producción, sino al acceso a financiamiento, a influencias en las tomas de decisiones en los altos niveles, a la fuerza gremial, a la capacidad de innovación. De un lado hay corporaciones globales líderes en sus áreas, y al mismo tiempo sobreviven actividades domésticas con rasgos artesanales o de muy básica tecnología (Rehfeldt, 1997, p. 20).

Las diversas maneras en que han nacido y evolucionado las relaciones de trabajo hacen que sus conceptos y categorías reflejen los matices nacionales. Por ejemplo, a pesar del esfuerzo de integración de la Unión Europea, incluso generando acuerdos comunitarios sobre diversos asuntos del ámbito laboral, se puede observar que se preservan las distinciones en los modos de las relaciones de trabajo entre los países miembros (Almond, 2004). En América Latina no ha habido mayores éxitos en proyectos de integración -Mercosur, Andino, Centroamericano-, por lo que no hay casi nada que registrar en instancias laborales de tal nivel.

Dado que existen varios modelos de relaciones de trabajo en un mismo país, no es suficiente referirse únicamente a las características que diferencian a un país de otro, ya que en cada uno hay establecimientos en los que las partes conciertan para incrementos salariales, mientras que en otros no y ni siquiera están organizados

los trabajadores (Lucena y Covarrubias, 2006; Locke, Kochan, Piore, 1995).

Una aproximación a un sistema nacional requiere la existencia de organizaciones centralizadas que negocien para todo el país o para sectores productivos completos. Aquellos en donde se desarrolló en cierta medida tal esquema han tendido a desmontarlo, privilegiando la descentralización e incluso la desregulación, así como la flexibilidad, y por supuesto, esquemas nacionales implican estructuras jerarquizadas en la construcción y funcionamiento del sistema laboral.

Las empresas tienden a planificar para horizontes más cortos y la globalización restó certezas; por tanto, los trabajadores tienden a colocar su carrera por encima de su relación con el empleador, hay más rotación de personal y menos estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo tienden a durar menos años, y se percibe al empleador como temporal. El empleador plantea un concepto de empleabilidad: "no podemos ofrecerle seguridad dentro de nuestra empresa, pero podemos ayudarle a afianzar destrezas que harán que siga usted siendo empleable" (Cappeli, 2001, p. 57).

En las realidades nacionales pueden observarse claras distinciones entre el sector público y el privado, incluso en el interior de cada uno de ellos. Villarroel (2005), en una investigación que cubrió nueve países de Centro y Sur América, destaca la heterogeneidad de las relaciones de trabajo en el sector público. También se observa en las grandes empresas y las pequeñas, hasta el caso mismo de su inexistencia en buena parte de estas últimas, y en menor medida en las de tamaño medio y grande, al menos en lo que concierne a las relaciones empleadores y sindicatos (Locke, Kochan y Piore, 1995).

Incluso el debate, latente desde hace largas décadas, sobre el reconocimiento o no de la relación de trabajo individual, sustentado en el énfasis y la caracterización de la dependencia y subordinación del trabajador a la empresa, ha perdido relevancia con la naturaleza de los cambios ocurridos en la organización del trabajo, que plantean diversos grados de protección y caracterización de la subordi-

nación clásica o nuevos tipos de relación trabajador - empleador. En ese orden, Treu propone tres círculos de regulaciones de trabajo: el primero corresponde a todo tipo de trabajo "independientemente de subordinado o independiente, pero ejecutado bajo una obligación... debería incluir... derecho a asociarse y a la acción colectiva... derecho a libre acceso a la educación, formación profesional, información sobre oportunidades de trabajo, protección contra los riesgos, derecho a la privacidad personal". El segundo y tercero corresponden a la "zona gris entre empleo dependiente e independiente", e incluyen "protección contra los riesgos, enfermedades, maternidad, bancarrotas, desempleo, vejez, protección básica en caso de injustificada terminación del contrato. Considerar los procesos cambiantes de la organización del trabajo – individualización del tiempo de trabajo, flexibilidad en la ejecución tareas" (2003, pp. 8-12).

Globalización y reestructuración

El ascenso del neoliberalismo trajo consigo enfoques que reconocían en el trabajo lógicas diferentes, tanto las que acompañaron el nacimiento y ascenso de las relaciones de trabajo como más tarde la sustitución de importaciones. Estos enfoques conciben al trabajo como otro factor de producción, al lado del capital y de la tierra, y promovieron que la competitividad en la producción trascendiera el estrecho espacio de un país, que la competencia fuera global. Esto trajo consigo consecuencias que alteraron unas relaciones de trabajo cuyo origen y desarrollo eran marcadamente nacionales (Stiglitz, 2002b; Ramalho, 2005; Bensusán, Eichorst y Rodríguez, 2017). Para el capital, las tasas de acumulación experimentaban signos de agotamiento, y resolverlo requería replanteamientos en la conducción económica y política.

Se planteó la reubicación de procesos de manufactura y servicios, atendiendo a factores en los que predominaba la búsqueda de menores costos, pero también la naturaleza de las regulaciones, lo permisivo del ecosistema, la seguridad jurídica y la libertad de em-

presa, que componen las características del sistema laboral vigente. Lo anterior trajo consigo procesos de reestructuración en la producción, así como en los marcos regulatorios y en el funcionamiento de las relaciones de trabajo. En algunos países fue por la vía de programas de ajuste tipo shocks, implantados con tensiones y conflictos; en otros, se fue convenciendo gradualmente a influyentes sectores, incluso sindicales, de las dificultades para el desarrollo productivo, conjuntamente con la difusión de las narrativas que apuntaban a ver como parte de los problemas el mismo curso que las relaciones de trabajo habían tomado.

En cuanto a los diversos grados de imposición de las políticas neoliberales, por un lado la maduración y consistencia de las relaciones de trabajo alcanzadas no permitía grandes cambios en el corto plazo, sería traumático. Sin embargo, a la larga, la gradualidad fue imponiéndose, ya que la presión de las fuerzas del capital por el desmontado de las relaciones de trabajo establecidas consiguió apoyos políticos, que otrora habían tenido influencia y liderazgos en su montaje.

Ahora bien, con las políticas neoliberales se justificó el fomento de la globalización como necesidad de atender los mercados con más producción. Además, que fuera competitiva desplazó actividades productivas de unas regiones para otras. Países necesitados de generar empleos vieron oportunidades favorables en la globalización, ofreciéndole ventajas al capital extranjero. Los más beneficiados fueron "los asiáticos que adoptaron la globalización bajo sus propias condiciones y su propio ritmo" (Stiglitz, 2002b, p. 50). La República Popular China (RPC) emergió con este proceso como la gran factoría, y hoy es la segunda economía del mundo, un salto gigante en su estructura económica. Se convirtió en 2020 en el primer proveedor de bienes y servicios de casi toda Sudamérica y en el principal inversor en infraestructura y telecomunicaciones (Pascuali, 2022). América Latina es el primer destino en inversiones fuera de Asia: "China le otorga más relevancia a la región que cualquier potencia occidental"

(Slipak, 2022). Es importante tenerlo presente para su repercusión en las relaciones de trabajo, dado lo particular de su modelo.[2]

En los países del primer mundo que perdieron empleos en manufactura, se compensó con la creación en otras actividades, lo que favoreció al sector servicios que tenía menor tradición sindical y de negociaciones colectivas. En general, los sistemas de seguridad social amortiguaban los reajustes y lapsos de desempleo. Los países receptores de esas inversiones y empleos representaban costos menores para las empresas internacionales, y tanto sus gobiernos como las elites locales mostraban satisfacción por la llegada de esos capitales. El funcionamiento de las relaciones de trabajo fundado en la perspectiva nacional fue subordinándose al contexto internacional (Hyman, 1999). Sin afirmar que haya dado lugar a procesos de convergencia que delinearan la homogeneidad de las instituciones de los sistema de relaciones de trabajo, se reitera que coexisten varios sistemas en un mismo país, y a lo sumo se observan semejanzas en sectores productivos determinados y en perfiles cercanos de empresas. Aspectos culturales e históricos de los actores participantes determinan adecuaciones locales (Rehfeldt, 1997). Por otro lado, desde el capital no se deja de tender a defender y expandir la discreción empresarial (Baccaro y Howel, 2011).

Satisfechas esas exigencias, se pasó al fomento de las cadenas de suministro globales, lo que tendió a universalizar criterios de enfoques productivos y de relaciones de empleo. Las decisiones de producción igual se escapaban de los sitios en donde se producía. Los headquarters y su relación con las filiales y la cadena de suministro

[2] En China se ha dado un proceso de establecimiento de relaciones de trabajo que pasó de una economía centralmente planificada a una de apertura al mercado. Tuvo sus inicios en los años 1980, cuando se iniciaron experimentos laborales en empresas de propiedad estatal para pasar del trabajo concebido como propiedad de todo el pueblo a una concepción del trabajo libre propiedad del individuo que lo ofrece al mercado. Incluso la implementación de la ley del Contrato de Trabajo de 2008, base para la reforma de la ley de Contratación Colectiva, tiene una marcada orientación hacia relaciones de trabajo individuales y hacia un funcionamiento que prioriza lograr una mayor eficiencia productiva, bajo la conducción de las políticas oficiales (Chang y Brown, 2013; Chan y He, 2018).

hicieron de la logística y las finanzas actividades de servicios que dirigían las actividades de manufactura, comercio, distribución. Se transfería poder a centros de decisión lejanos y ajenos a los lugares donde se concentraban los mayores contingentes de fuerza de trabajo. La deslocalización de procesos materiales de producción fue acompañada también por asuntos propios de las relaciones de trabajo. Las empresas no transfieren los elementos que caracterizan a esas relaciones de trabajo de ese lugar de los países de donde provienen las directrices, sino que seleccionan conceptos que aportan ventajas competitivas para derivar, en lo posible, mayores ventajas de otras alternativas de localización.

Se reafirma que el trabajo no es un factor de producción de las características del capital y la tierra, ya que los individuos piensan, tienen emociones, simpatías y antipatías, compromiso y desencanto, por lo que su gestión trasciende la complejidad de un factor de producción y conlleva interacciones. Todo esto bien lo sabe la empresa y actúa en consecuencia, implementando ajustes, esquemas, conceptos en la gestión de la gente y de la organización en general. En síntesis, la reestructuración económica neoliberal golpeó en el corazón y el centro neurálgico de la actividad sindical histórica tradicional (Julián-Véjar, 2017).

Funcionamiento de las relaciones de trabajo y la baja de la sindicalización

La baja de la sindicalización es tanto una consecuencia del modelo económico y de las relaciones de poder preeminentes como un debilitante de las relaciones de trabajo, y para los trabajadores agrega un desequilibrio. El auge sindical de la primera mitad del siglo XX ocurrió en la mayoría de los países en los sectores primario y manufacturero. Para el último cuarto del siglo esas actividades redujeron su volumen de empleo, especialmente con la desindustrialización, a cambio del incremento en el sector terciario particularmente en los

servicios, generalmente con menores concentraciones de trabajadores, más feminizados y en condiciones menos penosas (Lucena, 2021; Ramalho, 2005), aunque con mayores riesgos psicosociales (Neffa, 2015).

Tabla 1. Estadísticas en afiliación sindical en América Latina y el Caribe

País	% y año
Cuba	81,4 (2008)
Uruguay	30,1 (2013)
Argentina	27,7 (2014)
Panamá	26,3 (2019)
Curazao	23,5 (2018)
Bermuda	21,9 (2018)
Costa Rica	20,5 (2019)
Trinidad and Tobago	19,8 (2013)
Chile	17,1 (2018)
Guyana	14,0 (2018)
México	13,2 (2020)
Brasil	13,0 (2019)
Bolivia	12,0 (2019)

Fuente: OIT OITSTAT, 2022.

Esta baja es un fenómeno global, señala un informe de la OIT, para asalariados en los últimos diez años, aunque ha tenido un modesto incremento de 3,6 % entre trabajadores independientes y por cuenta propia. Este informe señala que a nivel global "por primera vez, la densidad sindical entre las mujeres es superior a la de los hombres" (OIT, 2022, pp. 118-122). Sin embargo, hoy se afirma que "los sindicatos siguen siendo las mayores organizaciones de defensa de intereses para los ciudadanos del mundo, con un número de miem-

bros que supera con creces los de las partidos políticos" (OIT, 2022, p. 134). El desenvolvimiento de las mejores experiencias de relaciones de trabajo en el siglo XX contó con la existencia de un sindicalismo vigoroso, con alta representatividad, pero a partir del último cuarto del siglo pasado se observa una persistente baja en la amplia mayoría de los países. En todos los de la OCDE el sindicalismo ha experimentado una declinación en este inicio de siglo XXI (Scheuer, 2011); este fenómeno también se da en algunos países de América Latina.

El resto de países está por debajo del 10 % de afiliación sindical. Es importante destacar que el concepto de libertad sindical, según el Convenio 87, implica un acto voluntario sin intromisión patronal ni estatal; no es el caso de Cuba que encabeza el cuadro anterior y cuyo patrón es el de aquellos que constituyeron el socialismo real. Por lo demás, en muchos países siguen existiendo prácticas anti-sindicales que continúan erosionando estos índices.

Persisten posturas de orientación empresarial que mantienen una posición anti sindical, por lo que ponen en práctica estrategias para evitar la existencia y efectividad de los sindicatos. Sirven de ejemplo a aquellas que, aún teniendo sindicato, mantienen relaciones difíciles y conflictivas, al punto que para decidir la instalación de empresas en una región toman muy en cuenta la sindicalización y su tipo.

Esfuerzos por activar, preservar e incrementar la sindicalización

El asunto o dilema es si la tendencia en declinación de las regiones señaladas -Europa y América- se puede revertir. En América Latina esta tendencia no se observa, salvo en Uruguay en los 15 años de gobiernos del Frente Amplio (Quiñones, 2011; 2020). Esto explica que, en pleno auge globalizador y neoliberal, en las grandes decisiones en el mundo pudieron darse procesos atenuantes y hasta en contra en regiones dadas.[3] Por ejemplo, al tiempo que en Brasil en los años 1990

[3] En EUA algunas de las empresas emblemáticas de las nuevas tecnologías y organización del trabajo, como Amazon, Starbucks y Apple, registran casos de

los sindicatos ganaron afiliación, la perdieron en México y Colombia. Al final, en Brasil dominó la tendencia a una menor afiliación (Dombois y Pries, 2000; Quiñones, 2011). En Argentina la tasa se ha mantenido. En Venezuela el declive de los grandes partidos políticos arrastró al sindicalismo, en un proceso de deslegitimación de ambos (López, Smilde y Stephany, 2002), al que la desindustrialización y restricciones regulatorias regresivas en la reforma laboral de 2012 se sumaron para dificultar la vida sindical (Lucena, 2022).

Dos enfoques permiten apreciar el mejoramiento de la sindicalización, de los recursos de poder y la revitalización, que en algunos países y en determinadas circunstancias permiten explicar su papel para preservar el activismo. Se apela a campañas para destacar conquistas alcanzadas, así como para explicar los esfuerzos realizados y para develar los obstáculos que se interponen en la afiliación de los no sindicalizados. El acercamiento a sectores tradicionalmente más estigmatizados, como comunidades originarias, migrantes, especialmente de la misma región, y sectores de la sexo diversidad juega un papel clave. Los enfoques muestran la habilidad del sindicalismo para actuar estratégicamente (Schmalz, 2017; Schmalz, Ludwig y Webster, 2018; Senén y Haidar, 2009; Wright, 2000).

En instancias estatales -administración pública y empresas propiedad del Estado- de algunos países se pudo lograr un estatus de afiliación cuasi obligatoria en gobiernos de orientación favorable al desarrollo sindical; en otros, fragmentando al movimiento sindical. Pero las ventajas y comodidades derivadas trajeron consigo casos de burocratización sindical y, en ciertos momentos, conflictos entre las aspiraciones de las bases y las respuestas de los dirigentes comprometidos con altas esferas de la administración. De ello derivaron dos principales consecuencias: divisiones en el seno sindical y pérdida de la movilización del movimiento. De ellas, las más recurrentes son la del sindicalismo burocrático y la del clasista,

sindicalización, con activa participación de hombres y mujeres jóvenes (La Izquierda Diario, 2022).

con mayores facilidades de los empleadores para los primeros. Hay señalamientos que reconocen que en organizaciones de masas se da lugar a "inevitablemente una oligarquía de dirigentes... los sindicatos que más activamente luchan contra la esclerosis burocrática de los partidos terminan por comportarse como partido y reproducen la oposición entre masa y dirigente" (Rehfeldt, 1997, p. 33). Sobre la representatividad de los sindicatos, Hyman (1996, p. 10) habla de "esclerosis de las organizaciones", destaca la polarización de varias maneras, entre los sindicalizados y los no sindicalizados, entre centro y periferia, o los de adentro y los de afuera, todas expresiones de fragmentación. Mientras, los empleadores promovieron identidades y proyectos colectivos alrededor de la estabilidad y el progreso de la fuente de trabajo.

Los desafíos tecnológicos

Los sistemas productivos evolucionan en su modo de integrar experiencias propias y ajenas en las maneras de producir, en la utilización del progreso que emana de la ciencia y las tecnologías, en el dominio que alcanzan los profesionales y los trabajadores en general en la creación de conocimiento haciendo, y esos beneficios quedan en manos del centro productivo; también los trabajadores mejoran los suyos. Este permanente proceso ha permitido a los sistemas productivos acrecentar la producción y la productividad, modificando las formas de organización. El papel del trabajo también se modifica: ha ocurrido desde el artesanado y su concepción integral del oficio hasta el trabajador fragmentado de actividad puntual sin la integración del producto en su ejecución cotidiana. En paralelo, en su condición organizativa para la defensa de sus intereses, este proceso ha pasado por diversos estadios y formas de organización gremial y de acción reivindicativa, al tiempo que la gerencia empresarial se ha reestructurado para mantener control y dominio del proceso productivo.

Es un proceso incesante de interacción entre empresa y trabajadores organizados. Por tanto, "las relaciones laborales se ven afec-

tadas profundamente, dado que las modificaciones de los procesos productivos ejercen presión a una nueva organización del trabajo, tanto en el marco de relaciones de empleo asalariado como en modalidades laborales emergentes." (Bensusán, Eichhorst y Rodríguez, 2017, p. 9).

La recuperación de la afiliación sindical es un proceso que ha de vencer obstáculos derivados de las formas de trabajo que las nuevas tecnologías promueven, como la fragmentación de los centros de presencialidad de los trabajadores y el uso de medios electrónicos para el trabajo remoto, que significan una intensificación del trabajo, del control y la vigilancia, y la disminución del contacto con los otros compañeros y del compartir las experiencias y vivencias propias de la condición común.

Es interesante apreciar que las aplicaciones de plataformas tipo Uber o Delivery abiertamente pretenden eliminar el contrato de trabajo. En general la gig economy o economía colaborativa, el trabajo remoto, todo en pleno ascenso, fomentan la individualización y el aislamiento del trabajador. Se han constituido empresas prestadoras de estos servicios, muchas de ellas transnacionales, usuarias todas de aplicaciones basadas en algoritmos de inteligencia artificial que conectan al usuario con el proveedor, todo controlado por el administrador de la aplicación, ejerciendo un estricto control de las personas que prestan los servicios personales. La pandemia aceleró su masificación y las empresas tomaron ventaja del hecho que no había regulaciones explícitas sobre estas formas de trabajo. Sin embargo, los esfuerzos realizados por los afectados han logrado concretar regulaciones en los países, con relaciones de trabajo más estructuradas.[4] Ha habido reclamos por parte de los trabajadores de estas nuevas actividades para que se les reconozca su estatus de dependientes, con resultados favorables.

[4] Ya las hay en Argentina, Uruguay, México, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Perú. Además se siguen sumando debates que apuntan al establecimiento de regulaciones en otros países.

Se observa que ante las dificultades para estabilizar las organizaciones sindicales, surgen otras expresiones y formas de representación alternativas. Entre ellas se mencionan organizaciones no gubernamentales de ámbitos por fuera del centro de trabajo, en algunos casos la llamada "vocería de los trabajadores" en el propio centro productivo, las actividades vía redes sociales en las expresiones o formas de activismo reivindicativo de los trabajadores.

La declinación de las convenciones colectivas

Con la declinación de la sindicalización, casi en paralelo, ocurre otro tanto con las convenciones colectivas, que pierden población cubierta.

La tabla 2 alcanza a colocar los 10 países con mayor cobertura de los 33 que forman parte de la OIT; luego viene el resto, con porcentajes menores al 10 %. El nivel promedio de cobertura de la negociación colectiva en América Latina y el Caribe alcanzaba a 9 % de los asalariados en 2010 y una década más tarde subió a 12,1. OIT indica que en el mundo, 98 países analizados presentan una cobertura promedio de 35,2 % (OIT, 2022, p. 63). Un promedio alto -75 % o más- se observa en trece países de Europa y en Uruguay. En general, el promedio en Europa era de 58 % en 2018 (Villalón, 2019, p. 134) y baja a 47,4 % en 2021, lapso de pandemia con masiva pérdida de empleos. Tanto África como Asia y Pacífico presentan coberturas mayores que América Latina y el Caribe, con 23,8 % y 12,8 % (OIT, 2022, p. 64). Tenemos la cobertura más baja del mundo, así como con la mayor dispersión: va de 0,7 % en Paraguay a 94,7 % en Uruguay.

Tabla 2. Países seleccionados de América Latina y el Caribe, población cubierta y año

País	% y año
Uruguay	94,7 (2018)
Cuba	76,8 (2018)
Brasil	64,8 (2020)
Argentina	49,4 (2018)
Venezuela	23,4 (2016)
Chile	21,0 (2018)
Colombia	15,7(2016)
San Vincent and Granadines	14,0 (2009)
Costa Rica	11,8 (2020)
México	10,4 (2019)

Fuente: OIT ILOSTAT, 2022.

Un mercado laboral con alto porcentaje de informalidad y el predomino de pequeñas empresas y mínimas unidades de negociación espacial/funcional por establecimiento, dan lugar a convenios con un solo empleador, abonando el bajo porcentaje regional (Carrillo, 2015). En Europa predominan negociaciones con varios empleadores, por ramas enteras, que las hacen más inclusivas. En nuestra región, solo Uruguay presente cobertura similar a los sistemas avanzados de Europa y negocia de manera inclusiva. Un poco más abajo, se encuentran Brasil y Argentina con predominio de negociación por rama. Además, dos extensiones conceptuales abonan estos resultados: los convenios colectivos se aplican a la unidad de negociación "con independencia de que se pertenezca al sindicato firmante (erga omnes), o a todas las empresas de un sector, con independencia de que pertenezcan a la organización de empleadores firmante extensión de los convenios colectivos" (OIT, 2022). Los pocos países de la

región que no aplican este principio incluyen a Colombia y Perú (OIT, 2022, p. 60).

La baja cobertura es sensible en algunos sectores que generan porciones importantes de empleo, como el sector público que está alrededor del 10 %. Al liberarse restricciones, inmediatamente se notó en el incremento de población cubierta; Colombia pasó entre 2012 y 2013 de un 0,9 % a un 10,7 %. Otro sector significativo por la población que ocupa es el trabajo doméstico: se estima que alcanza un 7 % en la región y cuenta con poco desarrollo en cobertura. Nuevamente Uruguay es el país que ha alcanzado mayores logros regionales, incluyendo el sector en las políticas de negociaciones nacionales incluyentes que se siguen en los consejos de salarios.

Los contenidos socio económicos que se logran por convenios colectivos en general se preservan por principios del derecho laboral, y la administración del trabajo debe asegurarlo. El sindicato podría dejar de existir, y estos beneficios se volverían parte de los contratos individuales de los trabajadores; sin embargo, el principal garante de que haya cumplimiento es la presencia del sindicato.

Hay que hacer notar que los convenios colectivos se van adelantando a la legislación laboral, pensada en muchos de sus contenidos como mínimos regulatorios, y que en un centro productivo con alta eficiencia y productividad -y además, con una fuerza de trabajo calificada-, normalmente se exceden los mínimos. Además, la creación de nuevas instituciones o mejoras de las existentes han de ser base para procesos de construcción de futuras reformas laborales generales. En la medida que las convenciones colectivas experimentaron expansión y desarrollo, las reglas creadas por este mecanismo bilateral pueden constituirse en tendencias para otros procesos de negociación en distintos centros o sectores productivos. También puede ocurrir la negociación in peus, es decir reducir, limitar, modificar o suprimir condiciones previamente acordadas; requiere presentar las justificaciones para solicitar el reconocimiento de las autoridades de la administración del trabajo y se puede observar en varios

países de la región: Argentina, Perú, Uruguay y Venezuela (Goldin, 2018; Cortes, 2000; Barreto, 2018; Lucena, 2022).

En algunas legislaciones se permite que grupos de trabajadores no sindicalizados acuerden transitoria y colectivamente condiciones de trabajo con los empleadores.[5] Carecen de fuerza y estructura para contrarrestar los cambios impuestos por los empleadores, no tienen personería jurídica, por lo que en definitiva no sustituyen al sindicato, sino que dan una vocería ante circunstancias puntales. Es una bilateralidad incompleta, dado que no hay un ente con autonomía para la administración compartida de los acuerdos. Dar la capacidad de negociar a trabajadores no sindicalizados se observa en Chile, incluso aun existiendo sindicatos; esa unidad de negociación procede de la legislación impuesta durante la dictadura 1973-1989. Más extremo en lo antisindical es lo que ocurre en Costa Rica: una misma unidad de negociación por empresa se realiza en paralelo con sindicatos y con coaliciones de trabajadores no sindicalizados y el patrono otorga a estos últimos mayores aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo. La OIT conoció del asunto y solicitó la aplicación del convenio 98 (OIT, 2022, p. 54). En Colombia -pactos colectivos- y en Venezuela -coaliciones- están en la legislación y negocian, al no existir sindicatos (Rojas, 2007; Celis, Toro y Valero, 2014; Lucena, 2022). Otra práctica anti sindical que atenta contra las negociaciones colectivas es negarle esa capacidad al sindicato que no haya realizado elecciones -"mora electoral" le llaman en Venezuela-, con el agravante de que han de realizarse bajo el control de autoridades electorales nacionales ajenas al movimiento sindical, interfiriendo su autonomía y el ejercicio democrático (Lucena, 2018).

Del lado empresarial, las organizaciones gremiales son activas en vincularse con las negociaciones colectivas, pero solo cuando se negocia nacional y sectorialmente, y en general en aquellos proce-

[5] Se denominan coaliciones de trabajadores, pero es un nombre que puede confundir porque también se utiliza el término para las alianzas de origen sindical. Históricamente el nombre de coaliciones fue dado a los primeros esfuerzos organizativos de los trabajadores y a su reconocimiento por patrones y estado.

sos que implican múltiples empresas. En la región, la baja cobertura responde a varios factores estructurales y de mercado laboral, especialmente que los empresarios privilegian las negociaciones por empresas porque consideran que les permiten un mayor control del proceso y no están sujetas a consideraciones nacionales y/o sectoriales. Restan importancia por tanto a aquellos factores que se refuerzan en las negociaciones del primer tipo, como las coordinaciones salariales, de estrategias, programas y acciones compartidas en formación, calificaciones, previsión social (OIT, 2022). En el mundo, empresarios encuestados de 70 países de todos los continentes y distintos niveles de desarrollo indican que cerca de la mitad prevé para el futuro que las negociaciones colectivas tendrán mayor importancia, un 41 % que se mantendrá al mismo nivel, y un 7 % que declinará. Por regiones, en Europa un 60 % estima que se mantendrá el nivel, en tanto en Asia consideran que ganará mayor importancia -64 %-, igual que en Africa -77 %- y en las Américas -50 %-. Aunque en estos resultados no es dominante la declinación en la cobertura, es llamativo que corresponde a las Américas la mayor expectativa de declinación con un 14 % (OIT, 2022, p. 118).

En la región se ha alcanzado poco desarrollo en la negociación colectiva de los asuntos propios de la digitalización y las plataformas de la gig economy. Por supuesto que se vienen planteando protestas, reclamos y hasta paralizaciones de estos trabajadores, especialmente en la distribución -delivery- de alimentos y mercaderías para los hogares y en el transporte de personas -uberización-, casos sonados en Argentina y Colombia (Schläger y Steinhilber, 2020). Se estima que vendrán más reacciones de estos trabajadores para reclamar negociaciones de asuntos fundamentales, como estatus de trabajador, derecho a sindicalizarse y negociar convenios colectivos, ingresos mínimos, fijación de tarifas, horarios y límites de tiempo diurno y nocturno, sobre tiempo, seguros contra accidentes y de salud, protección en el trabajo, pago y concesión de vacaciones, igualdad de género, derecho a desconexión, privacidad y su respeto, protección contra abusos y discriminación, transparencia en los parámetros y

algoritmos de medición y desempeño. Cabe advertir que estos elementos ya vienen siendo integrados en negociaciones en aquellos países que disfrutan de libertad sindical y fomento de las negociaciones colectivas, como los de la mayor cobertura ya mencionados (OIT, 2022, pp. 90-91; Novick et. al., 2022; Niebler y Kern, 2020).

Las negociaciones colectivas constituyen la herramienta de las relaciones de trabajo, que asumen el manejo de las contradicciones y oposiciones propias del mundo del trabajo. En la medida en que tengan fluidez y eficiencia en satisfacer aspiraciones de empresas y trabajadores, la recurrencia al conflicto se absorbe por la vía de las instituciones y los mecanismos, tanto aquellos creados en las propias negociaciones o los que forman parte del sistema regulatorio.

Con relación a los conflictos colectivos previstos en las regulaciones -las huelgas y los lockouts-, se reconocen ciertas dificultades para disponer de la data; la OIT admite que muchos países no la presentan, e incluso aquellos que la ofrecen no siempre incluyen a todos los sectores, lo cual plantea dificultades para estudios comparativos. Los datos disponibles desde 2010 hasta la actualidad corresponden a un tercio de los países del mundo y se incluyen pocos países de la región, solamente Argentina, Costa Rica, Chile, México, Perú y Uruguay. En general los conflictos son complejos para comparaciones de datos entre países por sus significados: se requiere conocimiento de cómo funcionan las relaciones de trabajo, el mercado laboral y el sistema productivo (OIT, 2022).

La recopilación dispone de los servicios de conciliación de la administración del trabajo, que es una fuente primaria definidora de los diversos conceptos asociados a los conflictos; es el caso de Chile y Argentina. En otros países, los registros de conflictividad laboral son recogidos por los entes estadísticos oficiales, con las orientaciones de la administración del trabajo, como es el caso de México (Montenegro y Rocca, 2018). No siempre son entes oficiales de la administración del trabajo o del área de estadísticas: en Uruguay es la Universidad Católica la que lleva registros que son reconocidos por los actores laborales. En otros casos se recurre a los medios de prensa o

a sitios web sindicales, y se complementa la información con correos electrónicos y/o llamadas. En Venezuela, la ONG Observatorio Venezolano de la Conflictividad recopila e informa no oficialmente.[6]

Se reconoce la influencia del funcionamiento laboral, productivo y político en perspectiva histórica, en cuanto a las formas de administrar las discrepancias y su conversión en una protesta abierta hasta el desenlace de llegar a paralizar la producción. Incluso en un mismo país con servicios privados y públicos en educación y salud, así como en otros, los modos de transcurrir el camino de discrepancia a protesta y luego a huelga, no siguen ritmos iguales. A la paralización suele llegarse más rápido en el sector público.

La negociación por empresa: la gerencia empresarial acrecienta la unilateralidad

Las negociaciones a nivel empresa son asistidas del lado empresarial por expertos de gestión de personal y asesores jurídicos, y por directivos y sus asesores del lado sindical. Los acuerdos expresados en las cláusulas se organizan por grandes áreas, y todo pasa a ser administrado por la gerencia de recursos humanos con vigilancia sindical, o en casos excepcionales en que se accede formalmente a los órganos de representación de participación en la gestión o una acción más indirecta en la dirección de la empresa, de modo oficioso y vigilante. Hay diversidad de enfoques y combinaciones. (Locke, Kochan y Piore, 1995). La gerencia de recursos humanos, y/o los asesores en este campo, atienden directamente los asuntos de las relaciones de trabajo, son interlocutores del sindicato o de la representación de los trabajadores. Asuntos de gestión son su materia de administración, y el núcleo central de sus funciones tiene relación directa con el personal que labora de manera dependiente. Entre la gerencia de recursos humanos y el sindicato suele existir una relación directa y cotidiana. Al no existir éste, la primera se ocupa de los asuntos

[6] https://www.observatoriodeconflictos.org.ve/tendencias-de-la-conflictividad/conflictividad-social-en-venezuela-en-2021

originalmente contenidos en los contratos colectivos, todo lo bilateral. Habrá asuntos que desaparecen, otros que se sustituyen, todo será decidido y administrado unilateralmente por la empresa. Esta tendencia se da en paralelo a la declinación sindical y de cobertura de las negociaciones colectivas; prácticamente este ámbito de la gerencia se ha fortalecido a costa de lo primero.

A la gerencia de recursos humanos también se le presentan desafíos en su relación directa con los administrados, ya que cada vez más está siendo sustituida por aplicaciones que con inteligencia artificial hacen tareas de reclutamiento, entrenamiento, control, evaluación y administración del personal, al punto de "vigilar el desempeño y la productividad de cada trabajador" (Novick et. al., 2022, p. 12).[7]

El Estado regulador y las instituciones creadas por las relaciones de trabajo

En América Latina, el papel del Estado en las políticas de relaciones de trabajo ha sido considerado interventor, generalmente en mayor medida que en los países occidentales del primer mundo. También el populismo ha sido más marcado como ejercicio de la relación de los gobiernos con los ciudadanos y sus organizaciones.

La concepción liberal deja en manos de los actores convenir las condiciones de trabajo, luego homologadas por la administración del trabajo para darle el carácter de obligaciones entre los actores, y atender reclamaciones y quejas sobre incumplimientos. Sin embargo, gobiernos con orientación neoliberal han tendido a ser interventores en los temas del trabajo en el marco del tripartismo o mas allá. Aquellos con vinculaciones al movimiento sindical por la vía partidista, han tendido a buscar establecer controles restándoles au-

[7] En una reciente elección sindical de los trabajadores de un depósito de Amazon en el estado de New York, una queja reiterada y sentida en los resultados electorales era el estricto y estresante control derivado de aplicaciones basadas en inteligencia artificial (*La Izquierda Diario*, 2022).

tonomía. A veces por concesiones en el ejercicio del gobierno o en la acción parlamentaria, o incluso por haber contribuido a estimular actividades de apoyo al sindicalismo, viejos vínculos que se tejieron se convierten en permanentes deudas políticas del sindicalismo con esos gobernantes.

En la propia relación contractual entre sindicatos y empresas se crearon instituciones pioneras en las relaciones de trabajo; a algunas el Estado les otorgó permanencia y consolidación, llevándolas y extendiéndolas al resto de la actividad laboral, como el establecimiento de los salarios mínimos, la reducción de la jornada laboral y la participación en los beneficios, entre otras.

Escenarios de inestabilidad política y desigualdad económica

Políticamente, el inicio del siglo XXI fue auspicioso para las relaciones de trabajo, ya que en varios países accedieron al gobierno fuerzas y alianzas que ofrecían un discurso de cambio favorable al sindicalismo: se trataba de Argentina, Brasil y Uruguay y el "giro a la izquierda latinoamericana", los países con movimientos sindicales más implantados, vinculados con los partidos que accedieron al gobierno. Para analizar la perdurabilidad y evolución de ese vínculo, Lucca (2018) propone un enfoque de análisis, así como tener presente su proceso de reproducción o cambio, sea por lo que ocurra en el partido o en el movimiento sindical. De ahí deriva, en el caso argentino, una relación entre sindicatos y partido peronista cuya autoridad última reposa en el partido y la identifica como "la sindicalización del partido". En Brasil, el emergente sindicalismo movilizador de los años 1970 y 1980 fue la génesis para crear el Partido de los Trabajadores -PT-, dando lugar a una relación de "partidización del sindicato". En Uruguay, dado el equilibrio de poderes entre el partido Frente Amplio y el sindicato Plenario Intersindical de Trabajadores y Convención Nacional Trabajadores (PIT-CNE), identifica la rela-

ción como la "retroalimentación del vínculo partido-sindicato". Se agrega en este último caso que nunca ha dejado de existir una hermandad entre partido y sindicato, sustentada en tres dimensiones: "coincidencia programática, interconexión directriz y coincidencia táctica" (Senatore, 2009, p. 57).

El neoliberalismo ha ganado un amplio terreno en las relaciones de trabajo, al dejar disminuido al movimiento sindical y su más importante institución para el mejoramiento de las condiciones salariales y de trabajo, la negociación colectiva; queda claro que existe la necesidad de recuperar terreno perdido, tanto del sindicalismo como de las relaciones del trabajo. El marco favorable sigue siendo el de más democracia. Sin embargo, por sí solo no es suficiente: se requieren estrategias de recuperación que corrijan vacíos, que construyan fuerzas, que hagan alianzas con otros movimientos sociales sean tradicionales o nuevos, por ejemplo aquellos que han venido surgiendo como consecuencia de las manifestaciones de crisis aguda derivadas de las maneras de gobernar, producir y vivir que limitan el ejercicio democrático (Bensusán, 2017).

Se reconoce que no cualquier escenario democrático facilita la sindicalización. Chile, recién instaurada la democracia luego de diecisiete años de dictadura, contaba en 1990 con mayor sindicalización que una década de democracia más tarde, bajando del 15 al 10 % aunque subió el número de sindicatos pero con menor sindicalización. De ahí derivó la controversial explicación de que la democracia no es el factor determinante, sino qué tipo de políticas económicas -y laborales, agregamos- se implantan (Duran-Palma, Wilkinson y Korezynski, 2005, p. 83). No cualquier tipo de democracia fomenta la recuperación sindical. Rojas (2007, con datos de la Dirección del Trabajo de Chile) señala que "la tasa de afiliación sindical, calculada sobre la fuerza de trabajo asalariada en la administración pública, fue de 21,2 % en 1991, mientras que al año 2006 es de un 14,5 %", e incluso creció algo más y alcanzó el 17,1 % en 2018 (OIT, 2022). Igual desmejora se observa en la "tasa de cobertura de la negociación colectiva sobre la fuerza de trabajo asalariada sin considerar la Admi-

nistración Pública, [que] era de un 15,85 % al año 1991; mientras que en el año 2006 es de 9,54 %".

Hay una evidente pérdida de la estabilidad de las democracias, sea por inclinaciones autoritarias o porque las democracias construyeron una institucionalidad precaria que se ha venido perdiendo con agotamiento de su vigencia, por no atender a sectores que reclaman su inclusión o por deformaciones en las relaciones Estado - actores productivos. "La institucionalización de los conflictos industriales se está erosionando y el mercado laboral está fragmentando la sociedad a lo largo de nuevas fallas" (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018, p. 128). La pérdida de la estabilidad democrática es el principal factor de desintitucionalización en las relaciones de trabajo, como lo muestra el caso Venezuela (Lucena, 2020).

Luego de varias décadas de políticas neoliberales en la conducción económica, la participación del trabajo en los ingresos de esas sociedades no se ha incrementado, expresando una extrema desigualdad y la ampliación de la brecha entre ricos y pobres (Busso y Messina, 2020), así como entre trabajadores y quienes poseen y/o dirigen las empresas. Las relaciones de trabajo son un medio para reducir la desigualdad, ya que mejoran la cantidad de trabajadores cubiertos. Es marcada la diferencia de salarios y condiciones de trabajo con aquellos que no logran esta cobertura. Hay que tener presente el efecto erga omnes, cualquiera sea el ámbito, así como en regulaciones que se logran por acción y movilización sindical, y por tanto, las comparaciones que dejan en evidencia los aportes al mejoramiento entre los sectores cubiertos y aquellos que solo reciben los beneficios protectores de las legislaciones, y lo que voluntariamente otorgue el empleador. Queda a un lado la situación de trabajadores que por razones de mercado laboral, calificaciones y oficios escasos, aún individualmente disponen de un poder de negociación suficiente para exigir sus niveles de remuneración y condiciones de trabajo.

En cuanto a la participación del trabajo en el ingreso nacional en América Latina, la tabla 3 muestra los países con los porcentajes

más bajos y más altos para 2019, quedando el resto de la región en el centro.

Tabla 3. Participación del Trabajo en el Ingreso Nacional

Los 4 países con % más bajos y los 4 con % más altos	% participación del trabajo en el ingreso nacional (2019)
Venezuela	10
México	33
Panamá	34
Cuba	43
Uruguay	56
Brasil	61
Honduras	62
Chile	63

Fuente: OIT "Estadísticas del trabajo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)" https://ilostat.ilo.org/es/topics/sdg/#

La región se ha caracterizado por ser de las más desiguales del mundo. La década perdida, la de 1980, aumentó la desigualdad; la de 1990 no registra reducciones en la desigualdad de ingresos (Stiglitz, 2002a; Portes y Hoffman, 2003). Estudios que cubren desde 1990 hasta 2002 registran que la desigualdad de la región fue estable, con un coeficiente de Gini promedio que se situaba en torno al 0,53, mientras el 10 % más rico de la población ganaba 45 veces más de lo que ganaba el 10 % más pobre. Entre 2002 y 2013 se ha logrado reducir la desigualdad en casi todos los países, gracias al "crecimiento económico [que] redujo la desigualdad salarial y permitió la expansión de las transferencias públicas" (se refiere a las transferencias monetarias y pensiones no contributivas); sin embargo, sigue siendo muy alta en el mundo. La desigualdad se ha estancado en los años posteriores (Busso y Messina, 2020, p. 20).

Entre los factores que han influido algunos tienen relación con las relaciones de trabajo. Teóricamente se reconoce que sus instituciones permiten mejorar los ingresos de aquellos trabajadores que no logran hacerse de organizaciones sindicales y de convenios colectivos; lo demostrado hace más de 30 años hoy se confirma (Freeman y Meadoff, 1987; Baccaro, 2020).

La pandemia y sus consecuencias sobre las relaciones de trabajo

El COVID-19 y la pandemia a partir de marzo de 2020 representan un factor de importancia en el funcionamiento productivo, con impactos en las relaciones de trabajo presentes y otros por reconocer que se extenderán más allá, en la pospandemia. Evidentemente, estados de confinamiento y emergencias como los establecidos son poco comunes en el funcionamiento socioeconómico. La declaratoria de la OMS trajo consigo estados de emergencia e inmediatamente la baja de la producción y de la ocupación laboral, cambios en los tiempos de trabajo, dislocación del funcionamiento de la globalización, extensión y masificación del trabajo remoto y uso de plataformas, suspensión de beneficios laborales, implementación de planes de apoyo a trabajadores desplazados temporal o permanentemente, como a los sectores más vulnerables no insertos laboralmente.

Para captar el impacto de la pandemia en las relaciones de trabajo se han efectuado trabajos de campo con sus análisis de datos en diversos sectores productivos, prioritariamente en trabajadores de salud, los más exigidos laboralmente en pandemia (OIT 2022; Del Bono y Bulloni, 2020; Monitor Sindical Venezuela, 2022). Este sector estuvo enmarcado por la necesidad de atender la salud de la población, al mismo tiempo que de mantener la actividad productiva, compatibilizando las presiones empresariales, las posturas atentas de los sindicatos y de otros actores sociales, y asegurar a la población los bienes y servicios para sus necesidades.

Se ha recurrido a las negociaciones colectivas con restricciones para responder a la pandemia; después de anunciados los estados de emergencia, se han renovado con mínimas modificaciones, incluso se han prorrogado con solo ajustes salariales, posponiendo el grueso del contenido, además de negociar cláusulas con efectos derogatorios y de salvaguardia. Más de la mitad de los sindicatos admiten haber realizado negociaciones informales, que en muchos casos desembocaron en la firma de convenios. También se hicieron presentes las negociaciones en línea. En cuanto al contenido, cobraron mayor relevancia los temas de salud y seguridad, las licencias por enfermedad y las prestaciones sanitarias, la flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo y los acuerdos para conciliar el trabajo con la vida personal y la seguridad en el empleo. Por otro lado, perdieron peso algunos temas tradicionales en las prioridades de las negociaciones, como salarios y beneficios, seguridad social, entrenamiento, clasificación de cargos e igualdad de género (OIT, 2022, p. 143). En los análisis se destacan los desproporcionados efectos sobre los sectores en los que predominan las mujeres, incluso amenazando con revertir los recientes avances hacia la igualdad de género (OMS, 2022).

Las incidencias en el trabajo y sus relaciones ocurren en varias instancias: por un lado, la parálisis productiva que compromete el empleo de grandes contingentes de trabajadores va desde la no asignación de tareas pero con preservación todos los beneficios, a su disminución o suspensión salarial, llegando hasta despidos o estímulos a las renuncias que reducen plantillas en las empresas. Se hace presente una clasificación proveniente y determinada por los empleadores, la de distinguir entre personas que consideran claves y aquellas que no. Dada la arbitrariedad de la clasificación, suele ser más pequeño el número de las primeras con respecto a las segundas, obviamente para que los empleadores privilegien mayores contingentes de salidas temporales o definitivas. Aun en estas condiciones de pandemia se dejan ver posturas anti-sindicales, al privilegiar en el estatus de suspensión a quienes tienen actividad sindical, y aún más,

instalar filtros anti sindicales a la hora de la normalización productiva y la reincorporación de personal.

Es significativo considerar el impacto diferencial de la pandemia en los sectores productivos, desde aquellos que se paralizaron totalmente, por ejemplo espectáculos audiovisuales en lugares públicos, los que reducen sustancialmente sus actividades como servicios turísticos, pasando por los que casi mantienen sus actividades regulares, como venta de víveres; y en el otro extremo, aquellos cuya actividad se incrementó como los servicios de salud, de cuidados y las farmacias.

Lo anterior lleva a subrayar que la exposición al contagio del COVID-19 resaltó la categoría de trabajadores de primera línea, aquellos que se exponen directamente al contagio: los servicios de salud y seguridad. En primer lugar, personal de enfermería y otras profesiones que atienden a personas en centros sanitarios y en hogares para mayores. Se agregan los que laboran en educación, comercio minorista, limpiezas, transporte público, seguridad y vigilancia de lugares de circulación de personas.

Una previsión social efectiva mantiene a los trabajadores cubiertos con un ingreso por un lapso, generalmente con menores montos que los regulares, pero con la expectativa del regreso a la actividad laboral y de la recuperación del ingreso regular. En otros casos, se ha logrado que el Ejecutivo implementara programas de emergencia para dotar de ingresos para necesidades básicas. Relaciones de trabajo activas atienden tanto a los planteamientos de suspensión como a los de despidos, así como a los procesos de reincorporación.

Además del tema empleo, la segunda mayor incidencia ocurre en la reconfiguración del tiempo de labores: su reducción en la mayor parte de los casos, además de que la menor producción tiene efectos en los empleos y en los ingresos de los trabajadores.

Los trabajadores informales de ventas de bienes y servicios experimentan restricciones con la pandemia por la limitada circulación de personas en las vías públicas. Los trabajadores de las aplicacio-

nes tipo plataformas se han multiplicado en tiempos de cuarentena, llevando productos y servicios a los domicilios de los compradores, formando parte icónica del mapa laboral pandémico, al igual que en la pospandemia.

Se agrega la masificación del teletrabajo: en la región pasó de un 3 % antes de la pandemia a 20-30 %. Este incremento sorprendió a los estudiosos del tema. "Aquellos que tienen acceso a la tecnología y pueden trabajar desde casa han salido mejor parados de la crisis de la COVID-19 que los que ejercen profesiones vinculadas a un lugar específico" (CEPAL-OIT, 2021, p. 29).

Conclusiones, retos y desafíos

Las relaciones de trabajo en la región son diversas, como son los países tanto por sus desigualdades económicas y sociales como por sus inestabilidades políticas; por tanto, es un campo arisco al estar enmarcado en tales contextos, e influenciable. En su seno se juegan plenamente relaciones de poder, por lo que analizar lo ocurrido da lugar a reconocer a lo sumo tendencias por bloques, no generalizables al conjunto de países.

La organización del trabajo ha venido cambiando sustancialmente, primero por la globalización; junto a ella y acelerada por la pandemia, se agregó la masificación de medios tecnológicos, que modifica la manera de prestar servicios, con consecuencias en la sindicalización y sus medios e instrumentos de acción, como las negociaciones y los convenios. Es necesario elaborar diagnósticos de realidades laborales, con los recursos que permitan las mejores aproximaciones a los entornos productivos y sociopolíticos.

Las relaciones de trabajo reposan en tres conquistas: la libertad de asociación y de acción sindical, las negociaciones de convenios colectivos y el ejercicio del derecho a huelga; todo en el marco de un consenso social para que las instituciones dispongan de estabilidad y ofrezcan garantías a los actores laborales. En la mayoría de los paí-

ses de la región se manifiestan tensiones en el funcionamiento de estas instituciones.

Los actores de las relaciones de trabajo requieren contar con poderes propios que sean respetados por todos, y que puedan ofrecer a la sociedad las garantías de que la producción de bienes y servicios, así como las condiciones de vida de los trabajadores, guarden el debido equilibrio para el progreso y el bienestar social.

El futuro de las relaciones de trabajo está asociado a la preservación de ambientes democráticos y participativos, vigilantes para ahuyentar prácticas autoritarias y con capacidad de construir instituciones que den estabilidad a la relación de los actores.

Bibliografia

Abramo, Laís (2021). *Políticas para enfrentar los desafíos de las antiguas y nuevas formas de informalidad en América Latina.* Serie Políticas Sociales 240, Santiago: CEPAL.

Ackers, Peter (2014). Rethinking the employment relationship:a neo-pluralist critique of British industrial relations orthodoxy, *The International Journal of Human Resource Management 25* (18), pp. 2608-2625.

Ackers, Peter (2021). Pluralisms? Social philosophy, social science and public policy in employment relations and human resource management. *Journal of Industrial Relations 63* (2).

Ackers, Peter y Wilkinson, Adrian (2008). Industrial Relations and the Social Sciences, *The Sage Handbook of Industrial Relations* (3), pp. 53-68.

Almond, Phillip (2004). Industrial Relations as a discipline and field in France and the UK, *Relations industrielles / Industrial Relations 59* (2), pp. 321-344.

Aparecido, Jane (2017). El convenio fundamental No. 87 de la organización internacional del trabajo–libertad sindical en Brasil y los Estados Unidos. *ILSA Journal of International & Comparative Law 23* (3).

Baccaro, Lucio (2020). Do we need trade unions? [Video] YouTube. https://youtu.be/REfDBlGC-VE.

Baccaro, Lucio y Howel, Chris (2011). A Common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism. *Politics & Society 39* (4) pp. 521–563.

Barreto, Hugo (2018). Modalidades de la negociación colectiva en el Uruguay: algunos problemas de su concurrencia y articulación, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro* (4).

Bensusán, Graciela (2017). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. En Graciela Bensusán, Werner Eichhorst y Juan Manuel Rodríguez (comps.). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones* (pp. 82-174). Santiago: CEPAL.

Bensusán, Graciela; Eichhorst, Werner y Rodríguez, Juan Manuel (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones.* Santiago: CEPAL.

Boersma, Martijn y Nolan, Justine (2022). Modern slavery and the employment relationship: Exploring the continuum of exploitation, *Journal of Industrial Relations 64* (2), pp. 165-176.

Busso, Matías y Messina, Julián (editores). (2020). *La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Cappeli, Peter (2001). *El nuevo pacto en el trabajo. Empresas y empleados ante el mercado laboral hoy.* Barcelona: Granica.

Cardoso, Adalberto Moreira (2001). Problemas de representacao do sindicalismo brasileiro: o que aconteceu com a filiacao sindical?. En Enrique De la Garza (compilador). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (pp 55-89). México: CLACSO, UAM e ILAS.

Cardoso, Adalberto y Covarrubias, Alex (organizadores). (2006). *A industria automovilística las Americas. A reconfiguracao estratégica e social dos atores productivo*s. Belo Horizonte: UFMG.

Carrillo, Martín (2015). La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (21), 3-29.

Castel, Robert (2001). ¿Por qué la clase obrera ha perdido la partida?. Archipiélago, *Cuaderno de crítica de la cultura* (48), pp.37-45.

Celis, Juan; Toro, Javier y Valero, Edgar (2014). Sindicalismo colombiano: entre la exclusión del sistema político, el paternalismo y la conflictividad en las relaciones laborales. En Celis, Juan (coordinador). *Reconfiguración de la relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina* (pp 159-205) Medellín: CLACSO y ENS.

CEPAL-OIT (2021). Coyuntura laboral: presentación de informe CEPAL/OIT ante la CESS [Video] YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=3-AO6twCcqg

Chan, Chris King-Chi y He, Yunbing (2018). *The transformation of employment relations in contemporary China*, The Routledge Companion to Employment Relations.

Chang, Kai y Brown, William (2013). The transition from individual to collective labour relations in China. *Industrial Relations Journal 44* (2), pp 102-121.

Clegg, Hugh (1979). *The changing system of the industrial relations in Great Britain.* Londres: Basic Blackwell.

Cortés Carcelén, J. C. (2000). La negociación colectiva in peius en el Perú. *IUS ET VERITAS 10* (20), pp. 284-301.

De la Garza, Enrique (1998). El TLCAN y las relaciones laborales en México. *Comercio Exterior 48* (10), pp. 829-835.

De la Garza, Enrique (2012). Los proyectos de reforma aboral a mayo del 2011. En De la Garza, Enrique (coordinador). *La situación del trabajo en México en 2012. El trabajo en la crisis* (pp. 397-451), México: UAM y Plaza y Valdez.

De la Garza, Enrique (compilador). (2001). Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos. En *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (pp. 9-24). México: CLACSO, UAM E ILAS.

Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH* 34. https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073

Dobbins, Tony; Hughes, Enma y Dundon, Tony (2020). Zones of contention' in industrial relations: Framing pluralism as praxis. *Journal of Industrial Relations.*

Dombois, Rainer y Pries, Ludger (2000). *Relaciones laborales entre mercado y Estado. Sendas de transformación en América Latina*, Caracas: Nueva Sociedad.

Dufresne, Anne y Maggi Germain, Nicole (2011). De la negociación colectiva al diálogo social, *Revista de Ciencias Sociales 24* (29), pp. 13-30.

Dukes, Ruth (2021, 24 de noviembre). Work and its value. Interdisciplinary reflections on an ever-changing concept. [Video] YouTube. https://youtu.be/81VMYBg13_4

Dunlop, John (1958). *Industrial Relations Systems*, New York: Henry Holt.

Dunlop, John; Harbison, Frederick; Kerr, Clark; Myers, Charles (1971). Post-scriptum a El industrialismo y el hombre industrial. *Revista Internacional del Trabajo 83* (6), pp. 589-614.

Durán-Palma, Fernando; Wilkinson, Adrian y Korczynski, Marek (2005). Labour reform in a neo-liberal ´protected´democracy: Chile 1990-2001. *International Journal of Human Resource Management 16* (1), pp. 65 – 89.

Freeman, Richard y Medoff, James (1987). *El sindicalismo en los EUU. ¿Ayudan o perjudican a la clase trabajadora?* México: Edamex.

Goldin, Adrian (2018). Articulación, concurrencia y sucesión de convenios colectivos en Argentina, *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro* (4). https://www.dirittolavorovariazioni.com/concurrencia-sucesion-convenios-colectivos-Argentina

Herberg, Mirko (editor). (2018). *Trade unions in Transformation. Success stories from all over the world*. Berlin: F Ebert Statfing. https://library.fes.de/pdf-files/iez/14543.pdf

Hyman, Richard (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 2* (4), pp. 9-28.

Hyman, Richard (1999). Sistemas nacionais de relacoes industrias e os desafios da trasnacionalizaao: un balanco bibliografico. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 5* (9). pp. 115-142.

Javillier, Jean-Claude (1994). Pragmatismo e innovación en el derecho internacional del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo 113* (4), pp. 551-570.

Julián-Vejar, Dasten (2017). Readecuaciones del modelo neocorporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización. *Revista de Ciencias Sociales 9* (31), 39-59. https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1675

Kaufman, Bruce (2008). El principio fundamental de las relaciones laborales y el derecho del trabajo. En *Relaciones Laborales en el mundo, 43 estudios en homenaje al Prof. Luis Aparicio Valdez* (pp. 3-19). Lima: Grijley y APERT.

Kaufman, Bruce; Barry, Michael; Wilkinson, Adrian; Lomas, Guenther y Gomez, Rafael (2020). Using unitarist, pluralist, and radical frames to map the cross-section distribution of employment relations across workplaces: A four-country empirical investigation of patterns and determinants. *Journal of Industrial Relations 63* (2), pp. 204-234.

Kerr, Clark; Dunlop, John Thomas; Harbison, Frederick; y Myers, Charles (1967). *El industrialismo y el hombre industrial,* Buenos Aires: Eudeba.

La Izquierda Diario (2022). ¿Qué es la generación "U" en Estados Unidos?: Amazon refleja un cambio en la juventud precarizada [Video]. YouTube [Entrevista a Jimena Vergara del Comité Editorial de Left Voice] https://www.youtube.com/watch?v=wj7hZ9-y-us&t=4s

Locke, Richard y Thelen, K (1998). Comparacoes contextualizadas: un abordagem alternativo para a analisis da politica sndical. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 4* (8).

Locke, Richard; Kochan, Thomas y Piore, Michael (1995). Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de una investigación internacional, *Revista Internacional del Trabajo 114* (2), 157-184.

López, Margarita (coord.); Smilde, David y Stephany, Keta (2002). *Protesta y cultura en Venezuela: los marcos de acción colectiva en 1999*, Buenos Aires: CLACSO.

Lucca, Juan B. (2018). Política y Sindicalismo en Argentina, Brasil y Uruguay durante el siglo XX. *Colección* (28), 57-89. https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/COLEC/article/view/1033

Lucena, Héctor (1982). *Las relaciones laborales en Venezuela. El movimiento obrero petrolero*. Centauro,. http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1632/9799802631902.pdf?sequence=6

Lucena, Héctor (2018). Legado de la Revolución Bolivariana al mundo del trabajo y su futuro que se niega a morir. *Trabajo 10* (10), pp. 125-168.

Lucena, Héctor (2020). Venezuela: balance productivo y laboral. En Neffa, Julio y De la Garza, Enrique (editores). *Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina* (pp. 239-274). Buenos Aires: Clacso.

Lucena, Héctor (2021). *Desindustrialización y relaciones de trabajo.* Valencia: UC-UCV-Cefil. http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8638

Lucena, Héctor (2022). Regulaciones para la regresividad en las relaciones de trabajo. En Carballo, César (coordinador). *Decreto Ley*

Orgánica del Trabajo: balance de un decenio (pp 147-161). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Lucena, Héctor y Covarrubias, Alex (2006). Industrial Relations in Latin America. En Morley, Michael; Gunnigle, Patricky Collins, David(eds.). *Global Industrial Relations* (pp. 52-70). New York: Routledge.

Martín Artiles, Antonio (2006). Convergencia y europeización de las relaciones laborales. *Espacio Abierto 15* (3), 511-533.

Mires, Fernando (2002). Continuidad y ruptura en el discurso político. *Nueva Sociedad* (180-181), 128-144.

Monitor Sindical Venezuela (2022). Condiciones de trabajo del personal que labora en hospitales del sector público. https://monitorsindicalvenezuela.com/2022/03/25/monitorsindical-presenta-boletin-sobre-las-condiciones-de-trabajo-del-personal-de-salud-del-sector-publico/

Montenegro Loewy, Lucía y Rocca, Mariela Verónica (2018). La producción de estadÍsticas sobre conflictos laborales: un estudio comparado. *Estudios del Trabajo* (58).

Neffa, Julio César (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET. http://hdl.handle.net/11336/136665

Niebler, Valentin y Kern, Annemarie (2020). *Organizar a youtube trabajo y justicia social. Un caso novedoso de sindicalización de las trabajadoras y los trabajadores de plataformas*. Berlin: F. Ebert Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/iez/16602.pdf

Novick, Marta (2001). Nuevas reglas de juego en la Argentina, competitividad y actores sindicales. En De la Garza, Enrique

(compilador). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política* (pp. 25-46). México: CLACSO, UAM E ILAS.

Novick, Martha (coordinadora). (2022). *Technology and digital transformation: a challenge for trade unions*, Berlin: F. Ebert Stiftung.

OIT (2018). *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

OIT (2022). Informe sobre el Diálogo Social 2022. La negociación colectiva en arasde una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_844021.pdf

OIT ILOSTAT (2022). *Statistics on collective bargaining*. Ginebra: OIT. https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/

OIT ILOSTAT (2022). *Statistics on union membership.* Ginebra: OIT. https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/

OMS Organización Mundial de la Salud (2022). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019

Pascuali, Marina (2022). Las importaciones chinas predominan en Sudamérica. Statista. https://es.statista.com/grafico/26809/principal-origen-de-las-importaciones-de-bienes-en-latinoamerica/

Portes, Alejandro y Hoffman, Nelly (2003). Latin American class structure: Their composition and change during the Neoliberal era. *Latin American Research Review 38*(1), 41-82.

Quiñones, Mariela (2011). Presentación. Relaciones laborales y sociedades democráticas en América Latina y Europa, *Revista De Ciencias Sociales 24* (29).

Quiñones, Mariela (2020). Relaciones laborales y sindicatos durante el siglo XXI en América Latina.[Video] YouTube.https://www.youtube.com/watch?v=dvENnmeYefU

Ramalho, Jose R. (2005). Novas conjunturas industriais e participação local em estratégias de desenvolvimento. *Dados 48* (3). https://doi.org/10.1590/S0011-52582005000300002

Rehfeldt, Udo (1997). *Globalización, neocorporatismo y pactos sociales. Teoría y práctica de las relaciones de trabajo,* Buenos Aires: Lumen Hvmanitas, CEIL-PIETTE y UBA.

Rodrígues, Leoncio Martins (1999). *Destino do Sindicalismo: crisis o declinio?.* Sao Paulo: USP.

Rojas, Irene (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral, *Revista Ius et Praxis1 3* (2), 195-221. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122007000200009

Sánchez, Sergio y Ruiz Pérez, Abel (2006). La sociología del trabajo latinoamericana frente al siglo XXI. En De la Garza, Enrique (coordinador). *Tratado Latinoamericano de Sociología* (pp. 133-147). México: Anthropos y UAM.

Santana, Marco y Ramalho, Jose R. (2003). *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*, Boitempo.

Scheuer, Steen (2011). Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis. E*uropean Journal of Industrial Relations17* (1), 57-73.

Schläger, Catrina y Steinhilber, Jochen (2020). *La respuesta del movimiento obrero a la pandemia*, FES Voces. https://sindical.fes.de/detalle/la-respuesta-del-movimiento-obrero-a-la-pandemia

Schmalz, Stefan (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. *Nueva Sociedad* (272).

Schmalz, Stephan; Ludwig, Carmen y Webster, Edward (2018). The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journa*l9 (2).

Sekiguche, Tomokii (2005). The strategic choice model and industrial relations in Japan. *Osaka Keila Ronshu 56* (4), 91-102. https://www.i-repository.net/il/user_contents/02/G0000031Repository/repository/keidaironshu_056_004_091-102.pdf

Senatore, Luis (2009). Uruguay: 1992-2009; las políticas laborales y el sujeto sindical. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (22), 53-76.

Senén, Cecilia y Haidar, Julieta (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *RELET 14*(22), 5-32.

Slipak, Ariel (2022). América Latina en la estrategia del dragón. *Nueva Sociedad.* https://nuso.org/articulo/america-latina-en-la-estrategia-del-drago/

Stiglitz, Joseph (2002a). *El malestar en la globalización,* Buenos Aires: Taurus.

Stiglitz, Joseph (2002b). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional del Trabajo 121* (1-2), 9-32.

Treu, Tiziano (2003). Labour Law and social change. *IIRA Bulletin* (64), 7-13.

Villalón, Jesús (dir.) (2019). *La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal.* Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Villarroel, Amalia (2005). *Situación actual comparada de las Relaciones Laborales en el Sector Público de nueve países de América Latina (Argentina, Brasil y Chile; Colombia, Ecuador y Perú; Costa Rica, EI Salvador y Panamá).* Lima: OlT.

Wright, Erik (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interest, and Class Compromise. *American Journal of Sociology 105* (4).

Neoliberalismo y reformas laborales en América Latina

Rodrigo Ocampo Merlo y José Luis Gayosso Ramirez

Introducción

En las últimas décadas, la globalización e intensificación de las políticas neoliberales ha tenido importantes efectos sobre el mundo del trabajo. La liberalización de los mercados ha impreso dinámicas competitivas que exigen adaptaciones productivas cambiantes, cuestión que propició una transformación radical de la organización productiva de las empresas que, para enfrentar estos cambios, incorporaron nuevas tecnologías vinculadas a la informática, a la modificación de sus formas de organización del trabajo y a la implementación de estrategias para descentralizar y externalizar parte de sus procesos productivos. Esta transformación vino de la mano de un incremento de la flexibilidad salarial, numérica y funcional en el empleo, cuestión que ha implicado el traslado a los trabajadores de parte de los costos que imprime una actividad productiva cambiante a nivel mundial. En otras palabras, los ajustes productivos y

económicos han exigido que los mercados laborales y los marcos de regulación del trabajo se adecuen constantemente a los imperativos de la oferta y la demanda del mercado mundial, desestimando las consecuencias humanas que de ello se desprenden.

Esta dinámica económica ha representado para la gran mayoría de la población mundial ubicada en el sector formal de la economía la formación de contrataciones colectivas que legitiman el uso intensivo de la fuerza de trabajo y contienen el incremento del salario. Procesos de ajuste que, para el caso latinoamericano, pudieron hacerse concretos por la existencia de pactos corporativos entre Estados, empresarios y sindicatos de protección patronal, también llamados blancos o amarillos; un vínculo que mediante la desprotección laboral y el uso de la represión contra las personas trabajadoras, permitió dar continuidad al proceso de acumulación de capital a escala global y ofrecer márgenes de gobernabilidad a los Estados. Y si bien es cierto que no en todo el continente se formó una intermediación de intereses corporativa en los términos clásicos que sugiere Schmitter (1992), es importante destacar que los márgenes de acción sindical lucieron debilitados, y poco y nada pudieron hacer las organizaciones catalogadas como independientes para contener la flexibilización de los mercados de trabajo y de las condiciones laborales precarias en la región.

La reconfiguración productiva que arrancó en la década de 1980 no podía esperar una correspondencia entre la regulación del trabajo y las exigencias de un mercado mundial de economías abiertas. La prioridad al desarrollo económico se impuso asumiendo que su consolidación ajustaría progresiva y gradualmente las imperfecciones del mercado, entre ellas, el desempleo causado por la volatilidad del mercado de trabajo y las condiciones de trabajo precarias que se tradujeron en bajos salarios y uso flexible de la fuerza de trabajo con mínimas garantías de protección legal. Un sostén de la dinámica productiva que tenía como respaldo y fundamento los principios de la escuela económica neoclásica, para la que el peso de los contextos socioculturales, históricos, institucionales y legales resultaba irrele-

vante: el mercado por sí mismo compensa las afectaciones causadas por los ajustes productivos, condición que suele ser favorecida si prevalecen marcos mínimos de regulación del trabajo. Las dinámicas productivas y económicas, de acuerdo con estos supuestos, no pueden detenerse y esperar demasiado tiempo el diseño y negociación de nuevos regímenes laborales; lo importante es simplificarlos para que los tomadores de decisiones estratégicas en la economía puedan actuar basándose exclusivamente en los indicadores que ofrecen los mercados, por tanto, es imperativo diluir los entramados legales que entorpecen la evaluación de costos de transacción.

Y aunque la perspectiva neoclásica para el manejo de la economía parecía imponerse al final del siglo pasado y al inicio del nuevo, surgieron al mismo tiempo diversos planteamientos que evidenciaron la relevancia e importancia de los órdenes institucionales para el régimen de acumulación de capital actual: un conjunto de señalamientos que abogan por recuperar la centralidad del Estado en la formación de un nuevo pacto social y la creación de nuevos mecanismos para la regulación del trabajo.

Para la realización de este capítulo hemos considerado necesario retomar en un primer apartado algunos principios de la sociología económica y el neoinstitucionalismo, los cuales nos permitieron poner en evidencia que los procesos de reforma y ajuste de las instituciones laborales no son la expresión y el resultado de simples evaluaciones instrumentales. La pertinencia de recuperar de forma crítica estos enfoques consiste en que sus postulados se articularon con el impulso de un modelo de desarrollo que tenía como eje del nuevo siglo la formación de una sociedad y economía del conocimiento; modelo que tendría como particularidad la adaptación constante de las relaciones laborales a la dinámica cambiante y volátil del proceso de acumulación de capital a escala global. En un segundo apartado se evidencia cómo los procesos de ajuste que buscaron adecuar y sincronizar los órdenes institucionales y las regulaciones del trabajo a las exigencias productivas, requiriendo en todo momento la creación de concertaciones corporativas que, dependiendo los contextos,

permitieron la creación de marcos de regulación que agudizaron o contuvieron la precarización de las condiciones de trabajo. Como tercer apartado, se exponen los cambios que asumieron las regulaciones europeas, teniendo como eje la formación de un nuevo modelo social basado en la economía del conocimiento, destacándose que los intentos de convergencia regional estuvieron articulados por la noción de trabajo decente de la OIT.

Y finalmente, se reconoce la influencia de las modificaciones europeas y de los ordenamientos emitidos por la OIT en la adecuación de los regímenes latinoamericanos, generando tendencias de convergencias divergentes en los cambios de la regulación de sus relaciones laborales, relacionados con el vaivén de transiciones políticas en la región. En la exposición de las reformas de América Latina se identifican tres momentos de quiebre que transitan desde la década de 1980 hasta el primer cuarto del siglo XXI.

Fundamentaciones teóricas de los procesos de reforma

El neoinstitucionalismo y la sociología económica como fundamentos de las reformas laborales

A principios del siglo XXI, la sociología económica surge cuestionando los principios neoclásicos que justificaban la dinámica económica y productiva neoliberal; un enfoque que, traducido en proyecto político, reconoce al actor económico como un ente racional capaz de obtener sus fines a través del mérito individual, es decir, con independencia de mecanismos estatales que, para nuestro caso, entorpecerían la libre realización de los trabajadores en el mercado de trabajo. Para la sociología económica la idea de una sociedad constituida a partir de individuos atomizados carece de sustento, ya que en las transacciones económicas no operan solo evaluaciones instrumentales que vinculan a ofertantes y consumidores, también

se construyen redes sociales de confianza embebidas de códigos culturales que inciden en la toma de decisiones de los actores.

Es preciso añadir que la sociología económica no edifica sus presupuestos de la nada, ya que abreva en los postulados neoinstitucionales desarrollados principalmente por North (1981) y Williamson (1987). Para estos autores, el papel que juegan las instituciones es fundamental para la explicación del comportamiento económico, ya que su operatividad y articulación con el mercado incide en costos específicos que no son incluidos en los modelos de análisis neoclásico, tales como los costos de transacción (*transaction costs*) y aquellos derivados de la necesidad de obligar al cumplimiento de contratos (*enforcement costs*). Para el neoinstitucionalismo, los costos y riesgos sólo pueden minimizarse por medio de la intervención adecuada de órdenes institucionales que aminoran las imperfecciones del mercado. Como se verá más adelante, esta idea es central en la discusión que sostiene al debate sobre las reformas laborales, al argumentarse que la única forma de hacer frente al desempleo generado por la volatilidad del mercado de trabajo en un contexto de economías abiertas y competitivas, es mediante la creación de innovaciones institucionales que permitan que los tránsitos de un empleo a otro no sean tan prolongados.

En correspondencia con el neoinstitucionalismo, la teoría de juegos va a cuestionar los principios neoclásicos al destacar la importancia de las instituciones en las relaciones económicas, ya que operan como juegos de coordinación social previniendo que las acciones racionales individuales den resultados colectivos irracionales. De acuerdo con Schooter, los sistemas económicos y sociales evolucionan como las especies, y para asegurar su supervivencia y crecimiento, deben resolver el conjunto de problemas que van surgiendo con la metamorfosis evolutiva. Pero los inconvenientes que presenta la transformación no pueden superarse por medio de las leyes del mercado, es decir, cada problema económico requiere una institución social que lo resuelva (Schooter, 1981). Bajo esta lógica, los mercados de trabajo en un contexto de economías competitivas

requieren en todo momento la intervención de estrategias de regulación que ayuden a atenuar las consecuencias negativas de la volatilidad en el empleo; asimismo, la relación capital-trabajo, depende de una acción institucional efectiva capaz de mediar e impartir justicia sobre los desacuerdos que se generan del vínculo citado.

Como queda de manifiesto, las relaciones laborales no podían continuar tratándose como el simple resultado de un encuentro entre oferta y demanda que se da en el vacío. Para el neoinstitucionalismo y la sociología económica resultaba central evidenciar la relevancia de que las formas organizacionales se edifiquen a través de la toma de decisiones estratégicas de sujetos inmersos en estructuras jerárquicas, en las que imperan marcos culturales de referencia y en las que se tejen redes de confianza y se construyen vínculos interpersonales. Pero más allá de detenernos a detallar el contenido de los postulados enunciados, lo que importa destacar es que ambos enfoques coinciden al afirmar que las empresas eligen los contextos sociales donde la negociación de acuerdos resulta menos problemática y costosa (Nee, 2005). De acuerdo con esta perspectiva, los marcos de regulación laboral se construyeron durante las últimas décadas teniendo en consideración la creación de formaciones sociohistóricas favorables al proceso de acumulación de capital, a expensas de una protección mínima al trabajo y de la limitación a la capacidad de organización del movimiento obrero.

Siguiendo esta línea argumentativa, las instituciones no son sólo la expresión de restricciones formales e informales que determinan la estructura de los incentivos (North, 1990) ni la suma de creencias, normas, organizaciones y comunidades que componen el sistema social, sino que incluyen de manera esencial la presencia de actores, ya sea de individuos u organizaciones que persiguen intereses reales en estructuras institucionales concretas. Bajo esta lógica, las instituciones laborales serían la concreción de un sistema de elementos formales e informales interrelacionados que gobiernan las relaciones sociales, y sus cambios, la realineación de intereses, regulaciones y posiciones de poder. Para el caso que compete a este capítulo y

como se mostrará en el análisis de las reformas laborales, el contenido de las políticas en las primeras décadas del siglo XXI simplemente evidencia la disputa por la flexibilización de las instituciones que dan cuerpo a las relaciones laborales y los mercados de trabajo. Sin embargo, y como puede notarse, bajo este marco de análisis en ningún momento se plantean las potencialidades de transformación de las relaciones sociales de producción vigentes, manteniendo como horizonte sólo la posibilidad de dar continuidad al proceso de acumulación de capital a escala global con la incorporación de ajustes que limiten o profundicen la extracción de valor.

Dicho lo anterior, es importante exponer cuatro ideas básicas sobre las que se funda el neoinstitucionalismo y la sociología económica, enfoques sobre los que se fundan los procesos de reformas en materia laboral a nivel global. Primero, para estos planteamientos, los mercados no son realidades universales y autocontenidas; por el contrario, son productos socio-históricos. Su configuración, estructura y dinámica están cruzadas por la presencia de instituciones sociales que hacen viable su surgimiento, consolidación y desarrollo. Segundo, la acción económica no es llevada a cabo por agentes individuales dotados de una racionalidad económica que se superpone a cualquier otro tipo de racionalidad. En su lugar, se plantea que los agentes económicos están inmersos en un denso tejido de relaciones sociales que orientan su comportamiento en todas las esferas de la vida social. Ello supone reconocer como unidad básica de análisis no al individuo aislado, sino a la red de relaciones que establecen los agentes económicos concretos a través de las interacciones sociales recurrentes. Tercero, se formula que la acción económica que llevan a cabo los agentes económicos tiene lugar en contextos institucionales que son fundamentales para la configuración cotidiana y el funcionamiento adecuado de los mercados. Cuarto, se plantea que la globalización de la economía ha sentado las bases para el surgimiento de nuevos acuerdos institucionales o estructuras de gobierno del sistema productivo, por tanto, los acuerdos emergentes en los que se

encuentran las reformas laborales están aún en fase inicial de conformación.

En suma, se puede decir que para las corrientes expuestas no existe acción económica al margen de arreglos institucionales; por tanto, el mercado debe ser entendido como un tipo particular de institución. Su existencia y operación exige la presencia de otras instituciones para hacer efectivo el funcionamiento de la economía capitalista. Asimismo, el conjunto de instituciones deviene central al delinear las reglas del juego de la interacción económica, reduciendo con ello la incertidumbre y generando confianza al minimizar los costos de transacción y dar viabilidad a las transacciones económicas entre los diferentes actores productivos (North, 1990; Williansom, 1985).

Con la crisis económica mundial iniciada en 2008, el paradigma dominante de la corriente principal de la ciencia económica -basado en la optimalidad de los mercados y las expectativas racionales- ha sido ampliamente cuestionado, y permitió que las argumentaciones sobre la creación de una nueva gobernanza económica resurgieran y se fortalecieran. La máxima que solicita traer de vuelta al Estado vuelve a resonar, pero sus formas de hacerse concreta han variado para atender la cuestión laboral, y si bien es cierto que el neoinstitucionalismo y la sociología económica han intentado dar cuenta de cómo opera la acción económica en el contexto productivo inmerso en coordenadas neoliberales, al centrar sus análisis en los órdenes institucionales han omitido que la configuración de estas últimas se encuentra atravesada por relaciones de poder en las que operan sujetos que articulan acciones colectivas embebidas de significados. Estas disputan las fronteras del control sobre el proceso de trabajo de forma diferenciada, y sus espacios de potencialidad de cambio se han ampliado o reducido, en gran parte por la formación de coyunturas políticas y económicas particulares.

Lo anterior no supone entender las reformas laborales como procesos atomizados que responden a demandas reducidas a los márgenes del Estado-nación. Resultaría un contrasentido circunscribir el

análisis a particularismos ajenos a las presiones que ejerce la configuración de un sistema-mundo; aunque existen respuestas concretas a presiones globales, también consideramos que pueden reconocerse tendencias en las reformas que se han impulsado y adoptado a nivel regional.

A continuación se expone la forma en que los principios de la sociología económica y el neoinstitucionalismo se articularon con una propuesta concreta de desarrollo económico con implicaciones en lo laboral, que se basó en el impulso de una sociedad y economía del conocimiento para el caso europeo y que buscó replicarse en Latinoamérica.

Las reformas laborales en el marco de la discusión de la sociedad y la economía del conocimiento

A los procesos de reestructuración productiva iniciados en la década de 1980 los acompañaron diversas teorizaciones que buscaron dar explicación al momento de crisis productiva en el que estaba inmerso el sistema capitalista. Al respecto, formulaciones como las de la teoría de la regulación francesa argumentaron que existía un agotamiento del régimen de acumulación fordista emanado de la época de posguerras, un declive que anunciaba la formación de un nuevo modo de regulación llamado posfordista, cuya principal característica sería la producción flexible que atendía la demanda de patrones de consumo diversificados (Aglietta, 1979; Boyer 1984). A la par del regulacionismo surgieron otros enfoques que buscaron explicar la crisis como una cuestión derivada de la organización rígida del trabajo vinculada al taylorismo-fordismo, planteándose como alternativa la adopción de estrategias de producción ajustada (*lean production*) que habían sido exitosas en la industria automotriz japonesa. Junto a estos planteamientos emergieron otros, que colocaron a la tecnología como variable explicativa; es decir, para la corriente denominada neoschumpeteriana los procesos de acumulación de capital son cíclicos y su auge y caída se encuentran en función de la

incorporación a la producción de innovaciones tecnológicas que favorecen la formación de regímenes (Pérez, 1986) o paradigmas (Dosi, 2003) tecnológicos que potencian el desarrollo económico.

Para los neoschumpeterianos, el final del siglo XX había puesto en marcha la tercera revolución tecnológica vinculada a la informática, un desarrollo que el mercado no podría sostener por sí mismo ya que requería toda una institucionalidad para articular los procesos de innovación con la producción y para crear las condiciones de formación de fuerza de trabajo adaptable a las exigencias productivas flexibles. En otras palabras, los marcos institucionales inmersos en los límites de los Estados nacionales requerían reducir los costos y riesgos que la iniciativa privada no podía absorber de manera independiente. Un planteamiento que, como señala De la Garza (2013), paradójicamente se encontraba en sentido contrario a un contexto que abogaba por la formación de un libre mercado.

La discusión y el entusiasmo sobre el impulso a la innovación tecnológica aplicada a la producción para la mejora de la productividad influyó en el desarrollo de postulados que anunciaban el inminente arribo a la economía del conocimiento y a la era de la información (Castells, 1999). Tras la caída del bloque socialista y con el anuncio del fin de la historia entendida como el fin de la lucha de clases, lo apremiante era cómo hacer más eficiente el modo de producción capitalista. Autores como Piore y Sable (1990) argumentaron que la exigencia y la incorporación de nuevas tecnologías en la coyuntura favorecieron la formación de distritos industriales en los que prevalecieron dinámicas productivas de especialización flexible, donde las empresas pequeñas y medianas habían sido capaces de articular lazos de cooperación basados en la confianza para enfrentar las demandas cambiantes del mercado. Acorde con este optimismo tecnológico en la reconfiguración de los procesos productivos, Castells (1999) buscó explicar el comportamiento de lo que definió como la *empresa red*, que permitía atenuar los obstáculos generados por la territorialización de la producción.

El énfasis puesto en la innovación tecnológica y la flexibilidad debía entrar en sintonía con la estructuración de los sistemas de relaciones laborales que bajo el régimen tecnológico fordista se habían estructurado de forma rígida y burocrática, atendiendo los tiempos y movimientos impuestos por la cadena de montaje. La modificación de la regulación del trabajo, que tomaba como referencia los principios *lean* y toyotistas, se mostraba como una opción que permitiría desarticular el contenido estandarizado de las tareas; es decir, la flexibilización del trabajo en su dimensión salarial, numérica y funcional se imponía como alternativa que, a partir de la formación de equipos de trabajo y de estructuras de mando horizontales, permitiría la participación creativa de los empleados quienes podrían añadir *in situ* recomendaciones para la mejora continua del proceso productivo.

Para impulsar a la sociedad del conocimiento como eje del desarrollo económico era preciso lograr una sinergia que incorporara adecuaciones productivas, desmantelando la rigidez institucional que impedía generar nuevas plazas y empleos con un salario contenido e indexado a la inflación (Ruiz, 2005). La cuestión era asegurar una inflación a la baja y garantizar un mejor control del déficit fiscal, favoreciendo con ello la libertad de los mercados, mayor productividad y crecimiento económico (González y Zapata, 2015). Como señala Villasmil (2016), la regulación interna del trabajo por parte de los Estados, que se había edificado con relativa autonomía, debía ajustarse a los ordenamientos de las exigencias productivas interconectadas globalmente. Un recambio que, además debía adecuarse a la centralidad que comenzaba a asumir el sector servicios en la economía mundial.

Sin embargo, los procesos de ajuste no serían mecánicos, ni el cambio en la norma supondría necesariamente la adecuación automática de las prácticas. Para el caso latinoamericano, los procesos de flexibilización se darían incluso sin una modificación formal de las legislaciones; una adecuación a las condiciones de trabajo que se tradujo en una profundización de la precariedad laboral. Una nueva

condición obrera para la que se mantuvieron vigentes los arreglos corporativos como instrumentos de control del movimiento obrero para garantizar la gobernabilidad de los Estados y la acumulación de capital a escala global. A continuación, se expondrá la utilidad del sostén de las concertaciones corporativas y su importancia en la implementación o contención de cambios en la regulación del trabajo.

Las convulsiones económicas requieren pactos: la revitalización del corporativismo

En correspondencia con el caso latinoamericano, para Europa los procesos de reestructuración productiva estuvieron acompañados de estrategias para reducir costos laborales, cuestión que implicó afectar sus políticas de protección del empleo e incorporar medidas de flexibilización contractual y laboral (Sarfati, 2013). La adecuación de las relaciones laborales a las nuevas exigencias productivas suponía la disolución de parte de las instituciones y políticas de protección que dieron cuerpo al modelo social europeo del siglo XX, para el que el Estado benefactor resultaba un agente clave. Este proceso de ajuste implicó esfuerzos de concertación entre los diversos actores involucrados en los sectores productivos, quienes tuvieron que adecuar sus dinámicas a las exigencias de las cadenas productivas globales. Una transformación en el modo de regulación del proceso de acumulación que requirió legitimar y construir pactos que dieran confianza y certidumbre a la inversión del capital; concertaciones que, al mismo tiempo, lograran contener el descontento obrero por las consecuencias derivadas de la formación de un mercado de trabajo flexible y por las adecuaciones a las condiciones de trabajo que habían adquirido la misma cualidad.

Al respecto de los procesos de concertación, y en contraposición con la influencia que a inicios de siglo mantenía el pensamiento ortodoxo neoclásico, diversos autores argumentaron que la intermediación de intereses corporativa no había desaparecido junto con las

estructuras de un modelo de desarrollo basado en principios keynesianos (Molina y Rhodes, 2002; Wiarda, 2004, 2009). Como apunta Regini (2000), los arreglos corporativos continuaron siendo una alternativa a los procesos de desregulación unilateral impulsados bajo la bandera del neoliberalismo. Siguiendo esta lógica, Traxler (2004) señaló que la reestructuración económica y productiva permitió la formación de concertaciones corporativas *lean*, cuyas características se distancian de la clásica tipología *estatal y social* formulada por Schmitter (1992). De acuerdo con Traxler (2004), el emergente corporativismo *lean simplemente* creó concertaciones descentralizadas en las que hubo nula o muy limitada intervención estatal; una configuración que, cabe señalar, no negó la posibilidad de articular pactos centralizados. Y como enfatiza Crouch (2002), la relevancia de las concertaciones corporativas, independientemente de la forma que asumieron, es que permitieron de forma organizada y descentralizada contener el descontento de los grupos de interés en un momento de reestructuración económica global vinculada a una disciplina monetaria.

Siegel (2005) advierte, dentro de esta discusión de revitalización de pactos corporativos, que es un error dar continuidad a la suposición que establece una relación mecánica entre los antecedentes institucionales de un país y las concertaciones corporativas, o bien ligar estos arreglos a regímenes poco democráticos, así como entender a esta particular intermediación de intereses como un fenómeno exclusivo de gobiernos socialdemócratas. Como añade el autor, el corporativismo en el nacimiento del siglo XXI ha asumido cualidades competitivas que le permiten atender las exigencias de arreglos macroeconómicos impuestos por las economías abiertas. Un contexto que, a decir de Siegel (2005), ha agudizado las asimetrías repercutiendo en el poder de negociación de los sindicatos, a quienes solo les queda ofrecer beneficios inciertos a sus miembros. En otras palabras, los pactos corporativos se mantuvieron como recursos para impulsar cambios en las relaciones laborales; reconfiguraciones que tuvieron que ver con la afectación y la continua adaptación de mar-

cos regulatorios y de los órdenes institucionales para atender las exigencias productivas y las demandas del mercado.

Y si bien es cierto que el sindicalismo perdió fuerza en su capacidad de negociación, como señala Blyth (2010), la intervención de los Estados europeos y la formación de pactos corporativos se mantuvo vigente al menos durante la primera década del nuevo siglo. Al respecto, el autor señala que las concertaciones entre grupos de interés permitieron que en el año 2002 Alemania, Suecia y los Países Bajos gastaran más de un 1 % del PIB en políticas para la activación del mercado de trabajo, mientras que los Estados Unidos invirtió solo el 0,13 %. De igual forma, Dinamarca en 2010 habría asignado para la capacitación de los trabajadores el 6 % de su PIB, mientras que la nación norteamericana designó para el mismo rubro 0,06 %. Y tomando como fuente los datos del Mckinsey Global Institute, Blyth (2010) continúa la comparación señalando que estas medidas permitieron a la Unión Europea crear más puestos de trabajo que los Estados Unidos, generando 23,9 millones en el periodo de 1995 a 2008, en contraste con la unión americana cuya cifra alcanzó los 20,5 millones.

En suma, la comprensión de las reformas laborales no puede entenderse sin la articulación paralela de pactos corporativos. La formación socioeconómica neoliberal ha requerido continuamente el sostén de las concertaciones mencionadas, condición que ha permitido que se añada al concepto el prefijo *neo,* argumentando que aunque el corporativismo puede haber perdido fuerza a nivel macro, el vínculo resurgió en el caso europeo por sector y por niveles, ya sean *meso o micro* (Szarka, 2000). Para el análisis del caso griego, Ladvas (2005) ha añadido a la intermediación de intereses entre Estado, sindicato y empresas el adjetivo *disjointed* que, de acuerdo con su perspectiva, debía transitar a una fase *competitiva* (Molina y Rhodes, 2002), característica que, con algunos matices, Traxler (2004) definió como *corporativismo de la oferta*.

Ledwith y Colgan (2002), han señalado que las características diversas que ha adoptado el vínculo corporativo están directamen-

te relacionadas con la recomposición de una clase obrera que hacía tiempo que había dejado de ser monolítica y de estar inscrita exclusivamente en el sector industrial; además de considerar, a la manera de Womack (2007), que la coerción estatal sobre los grupos de interés ha sido diferenciada, ya que su posición estratégica en los sectores productivos incide en sus potencialidades de negociación para la obtención de beneficios. Pero independientemente de las definiciones que se acuñaron sobre la intermediación de intereses, que algunos simplemente reemplazaron por el concepto de *economías coordinadas* (Iversen y Pontusson, en Traxler, 2004; Hall y Soskice, 2004), lo que importa destacar es que las nuevas formas corporativas han permitido hacer modificaciones sustanciales a las relaciones laborales, conteniendo la movilización obrera y permitiendo que los regímenes democrático liberales prevalezcan sin grandes sobresaltos, al tiempo de hacer posible el proceso de acumulación del capital. Como evidencia Traxler (2004), un ejemplo que puede destacarse de la formación de estos pactos y su implicación en las regulación del trabajo ha tenido que ver con el impulso de políticas de moderación salarial en un contexto de internacionalización de mercados (Traxler, 2004).

Autores como Watcher (2007) han señalado lo perjudicial que ha resultado el sostén de pactos corporativos con los sindicatos, a quienes acusa de ser un obstáculo para la competitividad a nivel global. A su vez, Morck y Yeung (2010) mencionan que el corporativismo como vía intermedia entre el liberalismo y socialismo no ha hecho otra cosa que entorpecer el desarrollo de Estados de Bienestar democráticos y liberales al exigir la manipulación de precios y salarios en beneficio de las empresas y trabajadores ya establecidos, limitando con sus políticas la emergencia de nuevos sujetos económicos, además de apuntar que en regiones como América Latina se ha favorecido la formación de oligarquías que limitan el desempeño democrático de sus economías (Morck y Yeung, 2010). Pero más allá de detenernos en la reconstrucción detallada del debate en torno al corporativismo, lo que importa destacar por ahora es que los augurios

que presagiaron su desaparición no se concretaron. Los procesos de cambio en materia laboral han dependido de la construcción de hegemonías que edifican nuevas institucionalidades de regulación para atenuar las contradicciones que presenta el nuevo régimen de acumulación a nivel mundial. En el siguiente apartado analizaremos la manera en que Europa ha intentado institucionalizar los cambios de las relaciones laborales, poniendo especial énfasis en sus cambios en la regulación, un panorama que sirvió como referente para los procesos de ajuste en América Latina.

Las reformas laborales europeas: un modelo de exportación

Como se señaló, el inicio del siglo XXI implicó para Europa la proyección de una estrategia regional que buscaba crear un nuevo pacto social cuyo eje era la formación de una economía del conocimiento. Un modelo de desarrollo para el que era sustancial la formación de concertaciones entre los distintos grupos de la sociedad civil para solventar las consecuencias sociales y laborales vinculadas al sostén de un mercado mundial basado en economías competitivas. Estas transformaciones se tradujeron en la configuración de mercados de trabajo flexibles, caracterizados por vulnerar la estabilidad laboral y el ingreso, y que también tuvieron implicaciones en el debilitamiento de instituciones capaces de amortiguar los impactos de ajuste.

El plan de la Unión Europea, que buscaba alcanzar los márgenes de prosperidad que se tuvieron con los llamados estados de bienestar, quedó plasmado en la Agenda Lisboa, cuyo objetivo era la consolidación de una economía basada en el conocimiento que permitiera a la región ser la "*más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social*" (CEL, 2000). Un convenio que, cabe apuntar, mantenía como política económica la liberalización de cualquier tipo de trabas al sector servicios, que al concentrar al

80 % de la población ocupada se volvía el ámbito productivo del que dependía la prosperidad y la redistribución económica (CEL, 2000).

La transformación debía consolidar y profundizar los cambios en la regulación laboral y de los mercados de trabajo que habían arrancado durante la década de 1980. En términos concretos, el nuevo modelo social europeo basado en una economía del conocimiento debía formar concertaciones bipartitas o tripartitas capaces de motivar estrategias de producción flexibles, en las que la fuerza de trabajo tuviera la capacidad de adaptarse a los cambios intempestivos del mercado; un vaivén de ajustes a la producción que requeriría adecuaciones cognitivas de los trabajadores inmersos en modelos productivos que, a diferencia del esquema rutinario y simplificado de tareas del taylorismo-fordismo, exigían su participación activa incorporando a la producción *in situ* innovaciones derivadas del conocimiento tácito (David y Forei, 2002; Giddens, 2007). La articulación adecuada entre educación y adaptación de competencias a la producción flexible se mostraba como una condición del desarrollo. El reto que se presentaba, de acuerdo con la Agenda Lisboa, era cómo superar el acceso desigual a la información, cómo crear la infraestructura idónea para el desarrollo tecnológico y cómo formar una institucionalidad capaz de absorber la reconversión de la calificación de los trabajadores.

Pero más allá de reseñar el contenido de la Agenda, que sería revisada en 2005 redefiniendo las prioridades de sus objetivos y poniendo énfasis sólo en el crecimiento económico y la generación de mayor empleo, lo que importa destacar es que en materia laboral se sostuvo el uso flexible de la fuerza de trabajo como vía para el aumento de la productividad, complementada con el refuerzo e impulso de políticas sociales atenuantes de los efectos cambiantes del mercado. Uno de los modelos laborales que sirvió de referencia para la formación de instituciones y marcos regulatorios capaces de articular la flexibilidad y seguridad (*flexiguridad*) fue el sueco, que mezcló mecanismos de protección del desempleo con estrategias de formación para permitir la recalificación y reciclaje de la fuerza de

trabajo, buscando que los periodos de desempleo no fueran prolongados y de esta manera se amortizaran las consecuencias sociales derivadas de las imperfecciones del mercado (Giddens, 2007). Los casos de Países Bajos y Dinamarca también lograron integrar de forma exitosa las estrategias de flexiguridad; los primeros, poniendo énfasis en la flexibilidad de los puestos de trabajo incorporando la figura de *flexiworkers*; y el segundo, en la estructuración de un mercado de trabajo móvil capaz de facilitar la transición de un empleo a otro, dándose prioridad a la protección del trabajador más que el puesto de trabajo (Giddens, 2007; Ruiz, 2005; Camós, 2017). Una tendencia regional que, además de intentar reforzar los sistemas de bienestar social mediante seguros de desempleo, impulsó modificaciones a las legislaciones laborales sumando figuras como la del trabajo contingente, subcontratado, de tiempo parcial, entre otros (Ruiz, 2005).

Como apunta Bensusán (2003), el espíritu de las modificaciones en materia laboral para el caso europeo radicó en la adecuación institucional y normativa a exigencias particulares, buscando reducir los tiempos de desempleo. Camós (2017) plantea algunos ejemplos concretos de la adaptación de la fuerza de trabajo a las necesidades productivas al exponer el caso alemán y la incorporación de los llamados "minijobs" que, tuvieron como objetivo ofertar empleos con duración de un máximo de 15 horas por semana cuya contratación liberaba al patrón del pago de cuotas a la seguridad social, cuestión que implicó que las coberturas de atención médica y seguro de desempleo fueran responsabilidad exclusiva de los trabajadores. En el caso del Reino Unido se implementaron "contratos de cero horas", medida que llevó la condición flexible al extremo, al no quedar especificado el número de horas de trabajo en las que es requerido el trabajador, condición que obliga la disponibilidad en todo momento para las necesidades de la empresa (Camós, 2017). En Bélgica se apostó por el uso polivalente de la fuerza de trabajo y la adopción de estrategias de desempleo temporal (Ruiz, 2005).

En 2008 y derivado de la gran recesión, las políticas de ajuste en lo laboral, articuladas con el impulso de una economía centrada en

el conocimiento, enfrentarían un golpe de realidad replantéandose dentro de la UE la posibilidad de dar continuidad al proyecto de formación de un nuevo modelo social (Giddens, 2007). Los instrumentos de protección al trabajo no bastaron para contener las consecuencias de un mercado mundial en crisis, las políticas de *flexiguridad* se contrajeron, y su fuerza dependió de decisiones locales más que regionales. Inclusive la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del "Pacto Mundial para el Empleo", criticó en 2009 el modelo de crecimiento adoptado a nivel mundial, apuntando que se había sobreestimado la capacidad de autorregulación de los mercados, y al mismo tiempo, subestimado el papel de los Estados, cuestión que devastó el trabajo digno y el medio ambiente.

Y aunque hubo esfuerzos por atenuar los efectos de la coyuntura, en materia laboral puede reconocerse una tendencia contraria a la contratación colectiva, que acentuó los niveles de desigualdad y también en el ingreso. En relación con la contratación colectiva, Visser (2016) identifica un aumento regional convergente en la brecha entre los trabajadores cubiertos por esta modalidad y los que no lo están, pasando de un 8 % a 19 % en el periodo que comprende de 1999 a 2010. También plantea una tendencia decreciente en la densidad sindical, desde la década de 1990 en que oscilaba en el 70 % y la de 2010 en que llegó por debajo del 20 %; porcentaje compartido con economías no europeas. Sobre el tema salarial, el autor enfatiza que prevaleció una política también convergente de contención, al indexar el salario a la inflación, lo que obligó romper o reestructurar acuerdos locales; pactos corporativos que, bajo la etapa del capitalismo gestionado por el Estado, garantizaron el proceso de acumulación del capital con cierta legitimidad (De la Garza, 2003). Y, si bien es cierto que la moneda de cambio que dio sostén al corporativismo en un modelo económico keynesiano se devaluó (Molina y Rhodes, 2002), como ha quedado expuesto, en el nuevo contexto de crisis se han mantenido concertaciones por nivel y sector productivo, las cuales conservan mecanismos de coerción que contienen las demandas

de los trabajadores y limitan considerablemente su capacidad de movilización y organización.

Los ajustes para enfrentar los efectos de la crisis de 2008 también se dirigieron a atender el desempleo, centrados en hacer exenciones temporales al sector patronal en el pago de cuotas a la seguridad social de sus empleado, y trasladando al Estado el aumento de las coberturas de seguros a la pérdida del empleo (Camós, 2017; Sarfati, 2013). Como parte de las políticas estatales para hacer frente a las consecuencias de la crisis, se puede reconocer la creación de los llamados cheques de servicio para el caso francés y español, un instrumento de pago no universal que subvenciona de forma directa el consumo de algunos servicios, tales como la atención de salud, el cuidado de personas de la tercera edad y con discapacidad, las guarderías y el trabajo doméstico, entre otros (Sanz, 2017). Esta herramienta, de acuerdo con Sanz (2017), ha pretendido disminuir el gasto público generado por intermediarios y costos administrativos, y al mismo tiempo, ha tenido el objetivo de estructurar un mercado de trabajo formal para actividades relacionadas con el servicio doméstico.

Como apunta Sarfati (2013), los inicios del año 2010 mostraron una leve recuperación económica a nivel regional, y con ella, presiones de las instituciones financieras para terminar con los estímulos de protección al desempleo. Un proceso que no quedaría libre de disputas y tensiones, pero al final llevaría nuevamente a la implementación de programas de austeridad cuya finalidad sería evitar la quiebra de bancos y el impago de la deuda de casos como los de Grecia, Irlanda, España y Portugal (Sarfati, 2013). La unificación de políticas de austeridad, además de tener consecuencias en el bienestar social, tuvo implicaciones de legitimidad que pusieron en tela de juicio la continuidad del proyecto europeo de unificación, ya que como señala Castells (2018), los costes de la integración forzosa se repartieron de forma desigual, agudizando fracturas en el interior de la UE cuya expresión más dramática fue el llamado *Brexit*. Una coyuntura que, siguiendo con Castells (2018), provocó el rediseño de

la Unión Europea a través de la denominada "Unión a distintas velocidades", proyecto que buscaría salvar los beneficios económicos y sociales regionales. En otras palabras, el impulso por crear una institucionalidad y órdenes de regulación regional para solventar los desajustes del mercado competitivo a escala global serían atendidos de forma diferenciada. Sin embargo, y para el caso que compete a este escrito, en el horizonte tendrían un punto convergente que buscaba reconfigurar las relaciones laborales, teniendo como eje la consolidación del trabajo decente postulado por la OIT.

La idea del trabajo decente de la OIT surge en la segunda mitad de la década de 1990, con la intención de atender la precarización del trabajo inherente al desarrollo económico en el esquema neoliberal, una propuesta que en sus inicios resultaba ambigua en su misma definición y caracterización, y con complicaciones para su medición. No obstante, como señala Lanari (2005), tenía un componente ético importante que buscaba establecer pisos mínimos de protección al empleo. Los constantes vaivenes de la economía y la posterior crisis del 2008 reforzaron el impulso que desde la OIT se dio al trabajo decente, cuyo objetivo es trazar normas internacionales que potencien el acceso a un empleo productivo que garantice un ingreso justo, sin discriminación de género o cualquier tipo, con protección social y en el que se privilegie el diálogo social. Un conjunto de directrices que han servido de referente a la reconfiguración de las relaciones laborales en la Unión Europea, y que han sido retomadas por algunos países latinoamericanos, entre ellos Argentina y México. Este último país hizo en 2017 una modificación sustancial a su legislación, incorporando temas como el derecho a la libertad de asociación sindical y negociación colectiva, cuestión inédita que atentó de manera directa contra la configuración histórica corporativa de control sobre la organización autónoma de las personas trabajadoras; un cambio que atendió las exigencias de la ratificación en el mismo año del acuerdo 98 de la OIT y a presiones internacionales para renovar tratados de libre comercio.

Como puede verse en el caso mexicano, la reconfiguración de los marcos de regulación responde a condicionamientos y coyunturas diferenciadas, relacionadas con transiciones políticas, transacciones comerciales y la formación de movimientos sociales con reivindicaciones centradas en el trabajo. Pero más allá de detenernos en este caso particular, es de llamar la atención que la consideración del trabajo decente ha servido como eje de las reformas en materia laboral, un concepto que ha recobrado fuerza con su incorporación en 2015 a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas. Y así como el trabajo decente ha servido como referente a los cambios en la regulación, en América Latina se ha buscado adecuar la transformación de las relaciones laborales con estrategias como la llamada *flexiguridad* sin grandes resultados. En el siguiente apartado se abordará parte de la problemática.

Las reformas laborales en América Latina: la continuidad de un modelo en crisis

En el caso latinoamericano el énfasis puesto en el desarrollo de una economía del conocimiento parecía lejano; sin embargo, se buscó recuperar el concepto de *flexiguridad* como una alternativa de regulación que incorpora candados a la precarización de las condiciones de trabajo derivadas de los procesos de desregulación que venían aplicándose desde los años 1980 en la región. Un esfuerzo que, aunque tuvo resonancia en el ámbito académico en la primera década del nuevo siglo, no logró incorporarse de forma plena a los marcos legales ni volverse política pública. Alterar las reglas del juego implicaba afectar la configuración de relaciones laborales con marcado beneficio en favor del sector patronal. Para casos como el mexicano, el argentino y el brasileño, suponía modificar la vinculación corporativa del sindicalismo con los Estados, una particular intermediación de intereses que, como se ha señalado, permitía contener las demandas obreras en favor del capital.

Lo anterior supone entender que, aunque los procesos de reestructuración productiva vinculados a la formación socioeconómica neoliberal minaron las bases de legitimidad y representatividad de los Estados al no poder sostener los beneficios corporativos antaño otorgados a las centrales obreras (González y Zapata, 2015), se mantuvieron estructuras institucionales y jurídicas que controlaron al sindicalismo en todas sus formas: pro-empresarial, independiente y ligado a las empresas estatales y paraestatales.

Para Bensusán (2003), la incapacidad de la región latinoamericana para incorporar cambios en la regulación laboral al inicio del siglo XXI que no se limitaran a la precarización de las condiciones de trabajo mediante procesos de flexibilización, se debió a resistencias que adjudicaban la crisis del empleo a factores macroeconómicos y no a la existencia de instituciones rígidas que impedían enfrentar las exigencias productivas de mercados abiertos globales. Para la autora, estos cuestionamientos eran simplemente la expresión de posturas conservadoras, que se resisten a incorporar innovaciones institucionales capaces de articular la flexibilización con políticas de protección como ocurrió en Europa; además, Bensusán señala que en los albores del siglo XXI prevaleció en la región una regulación rígida en materia de despidos, que obstaculiza el tránsito a un mercado flexible capaz de garantizar derechos ocupacionales no ligados a una empresa particular.

Un cuestionamiento que puede hacerse al planteamiento expuesto es que la postura innovadora o conservadora, y lo que se señala como incapacidad para combinar competitividad con protección social, no radica simplemente en una incapacidad voluntarista de los Estados, sino en la existencia de configuraciones productivas cuya principal ventaja competitiva para la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED) es el uso intensivo de fuerza de trabajo a bajo costo y con garantías mínimas de protección jurídica. Además, el análisis omite considerar que los Estados en la región nunca lograron consolidar sus sistemas de protección y bienestar con la misma magnitud

que los creados en Europa durante el llamado por Hobsbawm (2006) siglo XX corto.

La resistencia para adoptar cambios en materia de regulación laboral, además de ser analizada como una cuestión derivada de conservadurismos que se oponen a la adecuación de innovaciones institucionales, ha sido entendida como una cuestión dependiente de la configuración material e ideológica de los regímenes políticos, la cual potencia o limita los recursos de poder de las organizaciones sindicales para negociar con las variantes estatales (Bensusán, 2003; Senén y Borroni, 2011). Al respecto, Bensusán argumenta que en Estados autoritarios la flexibilización se hizo más profunda, mientras que en ámbitos democráticos las políticas laborales ampliaron o consolidaron derechos colectivos; y aunque pueden reconocerse en el caso argentino y chileno experiencias de precarización y reducción de costos laborales relacionadas con sus periodos de dictadura, una vez que se dio el tránsito a esquemas de gobiernos democráticos, se lograron incorporar modernizaciones institucionales derivadas de cambios a las leyes (Bensusán, 2003).

Senén y Borroni (2011), analizando el caso argentino, dejan en evidencia esta tendencia en la que las alternancias en el poder permiten ajustes en las legislaciones laborales, aunque advierte y añade a la ecuación el peso que juega la influencia que organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) imponen en la definición del contenido y espíritu que encarnan las reformas. Con el arribo de Nestor Kirchner (2003-2007) a la presidencia de Argentina, Senén y Borroni (2011) muestran la forma en que la noción de diálogo social impulsada por la OIT cobra centralidad en la configuración de nuevos pactos con el sindicalismo, principalmente con la Confederación General del Trabajo (CGT). Un recambio que permitió al sector obrero argentino incidir nuevamente en la definición de políticas económicas, aunque no en el tema salarial ni en las condiciones de trabajo.

Siguiendo la importancia de las alternancias políticas como eventos coyunturales que potencian la modificación del espacio de ac-

ción sindical, puede exponerse el caso mexicano que, bajo la presión para la ratificación de tratados internacionales de comercio y con la alternancia en el poder de 2018, permitió la modificación del marco legal después de 100 años en temas vitales como la legitimación de la contratación colectiva por parte de los trabajadores y la elección de sus representantes mediante el voto personal, libre, secreto y directo. Aunque constituye un cambio en la ley importante, su tránsito a la práctica no obstante aún requiere pasar por múltiples retos, entre ellos, formar una institucionalidad inédita que no está exenta de luchas por definir las fronteras del control sobre la libre organización de los trabajadores (Ocampo, 2022). Lo anterior supone reconocer que, si bien, han existido procesos de reforma importantes en la región, la puesta en marcha de la ley está en constante negociación y disputa. Las fronteras de control de la regulación no son estáticas y su flexibilización depende del lugar estratégico que ocupa el sector productivo, del tamaño de las organizaciones sindicales, de la experiencia y tradición sindical prevaleciente en las empresas y de la formación de coyunturas que pueden potenciar, a partir de las contradicciones objetivas del proceso de acumulación de capital, procesos de configuración subjetiva de resistencia, que pueden o no traducirse en acciones colectivas.

Finalmente, e independientemente de las particularidades que asume cada caso concreto en la región como advierte Villasmil (2016), se mantiene una tendencia de reformas que pretende redefinir la estructura dual de los mercados de trabajo que privilegia al sector formal sobre el llamado informal y procura potenciar la organización sindical independiente, además de buscar colocar candados a las prácticas de *outsourcing*, que han sido empleadas como estrategias de evasión de responsabilidades patronales más que como alternativas empresariales para superar retos productivos mediante trabajos especializados. Sobre el último tema, se han hecho modificaciones recientes en Chile, Perú, Uruguay, Ecuador y México (Villasmil, 2016; Bensusán y Middlebrook, 2020; Ocampo, 2020, 2022). Y como muestran Villasmil (2016) y Ocampo (2022), las reformas laborales tam-

bién han estado vinculadas a la modificación de los mecanismos de impartición de justicia, existiendo un tránsito hacia la adopción de esquemas de concertación que privilegian los juicios orales, con el objetivo de dar celeridad y transparencia a las controversias derivadas de la relación capital-trabajo.

Las reformas laborales de primera generación en América Latina

El proceso de desregulación laboral en América Latina, acaecido a partir de las últimas décadas del siglo pasado y cuya base fue la reestructuración productiva global, ha llevado desde entonces a la adecuación y creación de una nueva institucionalidad normativa que se ajuste a las condiciones heterodoxas de la dinámica productiva y laboral. Estas modificaciones tuvieron como punto de partida una perspectiva neoliberal que llevó al uso intensivo de la fuerza de trabajo, soslayando los mecanismos de protección social del modelo anterior bajo un esquema flexibilizador en diversos ámbitos del mundo del trabajo: relaciones laborales, condiciones de trabajo, proceso de trabajo, etc. (Vega, 2005).

A partir de la década de 1980 se iniciaron los cambios estructurales en América Latina que buscaron modificar sustancialmente el modelo de desarrollo proteccionista, en los que la intervención del Estado fue estratégica con el fin de elevar la productividad y hacerla más eficiente (Lora, 2001).

La reestructuración productiva implicó una modificación de la normatividad existente en materia laboral, con el fin de adecuarla a las nuevas condiciones económicas, aunque dichos cambios de inicio únicamente se llevaron a cabo en algunos países (Rodrik y Wolfson, 1995); en principio sólo seis de ellos implementaron reformas laborales. Los cambios regulatorios se centraron en definir nuevas reglas para los costos de despido, la flexibilización de los procesos de contratación y, en algunos casos, se atendió de igual forma el tema de la informalidad laboral. Particularmente los puntos clave a modificar fueron: a) las modalidades del contrato de trabajo; b) la protec-

ción al empleo; c) la reducción de los impuestos sobre la nómina; y, d) las reglas de negociación colectiva.

No obstante, en cada país y región de Latinoamérica las reformas se implementaron de diferente forma dependiendo del contexto local, y en diferentes tiempos de acuerdo con las condiciones propias de cada caso.

Argentina y Perú fueron quienes lograron concretar reformas más profundas. A su vez, Brasil, Colombia, Ecuador y Panamá también llevaron a cabo cambios en su legislación del trabajo, aunque de forma menos extensa que en los primeros países, cumpliendo no obstante su objetivo de modificar las normas referentes a las relaciones laborales haciéndolas menos rígidas.

Por su parte en Chile, Guatemala y Nicaragua, aunque también se pretendieron cambios sustanciales, en realidad las reformas estuvieron más limitadas. Para los casos de Bolivia, Honduras, México y Uruguay, que aunque de facto llevaron a cabo cambios flexibilizadores en sus mercados de trabajo respectivos en diversos aspectos, no puede hablarse de reformas como tales dentro del primer periodo en que se concretaron en los países entes mencionados (Vega, 2005).

En general, los aspectos que en su mayoría se modificaron en las leyes fueron: las modalidades de contrato, las causas de despido, la indemnización debido a la culminación de las relaciones de trabajo, así como la flexibilización salarial y el tiempo de trabajo. En estos casos, los cambios estuvieron centrados más en los derechos sociales que en los derechos individuales (Vega, 2005).

En el aspecto de las relaciones de trabajo individuales las principales modificaciones consideradas dentro de las reformas fueron aquellas que se referían al régimen del contrato de trabajo y a las condiciones laborales. Con relación a las modalidades de contratación, en la mayoría de los países en los que se llevaron a cabo modificaciones en la legislación laboral se había considerado inequívocamente el contrato por tiempo indeterminado, lo cual significó para los trabajadores certidumbre en la permanencia en el empleo, siendo este uno de los aspectos fundamentales en la forma en que se

expresaron sus derechos laborales individuales. No obstante, uno de los primeros cambios establecidos en las reformas de primera generación fue precisamente el tiempo de duración de los contratos laborales. Particularmente, lo que se buscó y finalmente se reglamentó fue la eliminación de la protección de los contratos por tiempo indeterminado y se impulsó la contratación por tiempo definido, con el fin de adecuar la movilidad de mano de obra a las necesidades de la empresa y reducir considerablemente los costos de trabajo. Argentina, Chile, Colombia, Perú, así como posteriormente Brasil y Panamá, fueron los países en los que se priorizó esta nueva legalidad respecto a la duración de la contratación laboral (Bárcena y Serra, 2009).

Otro aspecto importante es lo que se refiere a la terminación de las relaciones laborales. Fieles a la intención flexibilizadora, las reformas laborales durante el neoliberalismo buscaron a toda costa establecer una normatividad que simplificó el procedimiento de rescisión de contratos, ampliando las causas que justificaban el despido y reduciendo considerablemente las indemnizaciones.

Por otro lado, respecto a las modificaciones de las relaciones colectivas de trabajo, los principales cambios a la ley en este ámbito se refirieron a la libertad sindical, las negociaciones colectivas y los conflictos laborales.

Los efectos de las reformas neoliberales en las décadas de 1990 y 2000

Los cambios estructurales en América Latina en este periodo propiciaron efectos contradictorios, ya que aunque las políticas macroeconómicas de corte neoliberal contuvieron la inflación y lograron un equilibrio en el déficit fiscal, esto no redundó en un incremento de empleos y mejoras salariales para los trabajadores, como se postuló como justificación para la implementación de una nueva legislación laboral. Lo que sí ocurrió fue una segmentación mayor del mercado de trabajo, expresándose en la conformación de un conjunto de trabajadores altamente calificados con ingresos elevados y una mayoría menos calificada con ingresos limitados.

Por otro lado, después de la reestructuración productiva, así como de las reformas laborales, los niveles de desempleo se mantuvieron incluso por encima de los acontecidos durante los años 1970 en la mayoría de los países de Latinoamérica. Lo anterior explica el incremento importante de las tasas de informalidad laboral durante la última década del siglo XX y la primera del XXI, que pasaron de 52 % en 1990 a 57 % en 1996 y a más de 60 % a inicios de la década de 2000. Por tanto, la gama de reformas emprendidas durante las últimas dos décadas del siglo XX, al estar centradas en un nuevo paradigma económico y social, provocaron en realidad la precarización de los empleos (Bensusán, 2010)

Por tanto, en ese periodo fue evidente que los resultados esperados de las reformas iniciales no se lograron. La modificación regulatoria del mercado laboral y la expansión de los procesos de flexibilización fueron introducidos bajo el argumento de que se impulsaría una reducción de los costos laborales con el objetivo de elevar e intensificar la productividad y generar una mano de obra con mayor calidad y eficiencia, elevando a la vez la cantidad y calidad de los empleos, lo cual finalmente llevaría a contener los trabajos informales. Lo anterior no solo no sucedió, sino que el desempleo se elevó, así como la precarización y la informalidad laboral (Cruces y Ham, 2010).

A pesar de lo anterior, en la mayoría de los países de América Latina, pese a que ya existían profundos procesos de reestructuración, no se concretaron reformas laborales de importancia. Durante los años 1980 y 1990, 23 de 26 países de la región llevaron a cabo reformas en el sector financiero de carácter neoliberal; únicamente seis formalizaron modificaciones estratégicas en la legislación laboral: Argentina (1991, 1995, 1999), Brasil (1988), Colombia (1990), Guatemala (1990), Panamá (1995) y Perú (1991).

Los supuestos que sirvieron de fundamento a los cambios estructurales en América Latina durante las últimas décadas del siglo XX no se ajustaron a la realidad de la región o, mejor dicho, se hicieron concretos solo para el limitado sector productivo más moderno, en el que se encontraban los trabajadores con mayor calificación. El

primer decenio del siglo XXI mantuvo la tendencia negativa en materia de regulación del trabajo derivada de las políticas de ajuste bajo el modelo neoliberal. Las reformas laborales llevadas a cabo en algunos países latinoamericanos, así como los cambios estructurales en el ámbito económico más amplio tuvieron efectos de retroceso en materia de derechos laborales, agudizando los procesos de precarización, imponiendo límites a la seguridad laboral, aumentando el desempleo y la informalidad (Chávez y Forero, 2009). Por tanto, la necesidad de modificar en parte la normatividad laboral imperante para dar cabida a una mayor protección hacia los trabajadores fue un asunto de primer orden. Y es que, a diferencia de los cambios en la reglamentación laboral en algunos países de Europa, en los que de algún modo se formaron consensos entre los agentes del proceso productivo, en América Latina prevaleció la unilateralidad, imponiéndose estrategias de desregulación indiscriminada en contra de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Esta reconfiguración vinculada a la desregulación de las leyes laborales en el marco de la reestructuración productiva, aunque fue heterogénea, siguió una tendencia establecida a nivel global, que fue la intención de flexibilizar las relaciones laborales y el mercado de trabajo en su totalidad. Una convergencia divergente que responde, en parte, a presiones generadas por el Consenso de Washington, postulando en primer lugar cambios en los derechos individuales más que en los sociales ante la incertidumbre de la posible reacción de las organizaciones sindicales. Otro factor por considerar han sido las presiones propias de los acuerdos comerciales internacionales, que buscan uniformizar criterios de regulación laboral para evitar una competencia desleal producto de una normatividad laxa en los países latinoamericanos. Esto ha llevado a reforzar mecanismos de fiscalización para el cumplimiento de los acuerdos y de los derechos laborales en los países con economías más débiles. En tercer lugar, también debe considerarse el contexto geopolítico de la región latinoamericana, debido a los avances democráticos y a la llegada al poder de gobiernos de izquierda. Esto último ha propiciado la discu-

sión sobre la viabilidad de las primeras reformas laborales y su posible modificación, en aras de retomar algunas normas de protección laboral soslayando parcialmente las regulaciones establecidas en el momento más álgido de la política económica neoliberal, sin que esto signifique la adopción del modelo anterior ni el abandono total de las leyes pro empresariales que han conducido a la precarización y detrimento de los derechos de los trabajadores (Bensusán, 2010).

Así, durante la primera década del siglo XXI, los efectos de las reformas laborales en su mayoría orientadas por el modelo neoliberal de flexibilización total se hicieron evidentes y representaron lo contrario a lo que -desde la narrativa de los gobiernos y las élites que justificaron dichos cambios- buscaban, pues lejos estuvieron los países que encabezaron esa serie de reformas de gozar de niveles óptimos de empleo, salarios justos, y elevada productividad. Por el contrario, lo que se generó fue un alto desempleo, informalidad creciente, precariedad e inseguridad en el empleo, inaplicación de la tutela del trabajo, caída en los salarios reales y en la protección social, incremento notable de la pobreza y la desigualdad (Pagés Serra, 2004). En ese contexto, diversos países de la región comenzaron a limitar sus afanes de cambio flexibilizador en el mercado de trabajo, frente a los efectos adversos y a un creciente movimiento de trabajadores que se mostraba en contra de dichas medidas.

El viraje antineoliberal: la **flexiguridad** *en las reformas laborales en el nuevo contexto político de la región*

En los primeros años del nuevo milenio, Argentina comienza a revertir algunas de las reformas concretadas una década anterior y lo mismo sucede en el Perú, aunque en países como Chile y Brasil el proceso de renovación institucional en materia de trabajo se mantiene, sin que el argumento central sea ya el crecimiento económico. En el caso de México, aun cuando no se había llevado a cabo una reforma laboral de manera institucional, las medidas de flexibilización laboral se continuaron ejerciendo de facto, y es solo en el año 2012 que

los procesos de externalización y subcontratación se reconocen en la ley, sin que ello representara mayor equidad y transparencia en la configuración de relaciones laborales; por el contrario, simplemente se legitimaron prácticas que llevaban años dándose. Un aspecto para destacar en el caso mexicano es que en 2017 se aprueba, como parte de la intención de institucionalizar los cambios acontecidos en años anteriores, la reforma de disposiciones relativas a los artículos 107 y 123 de la Constitución. La misma sustituye los tradicionales Tribunales de Conciliación y Arbitraje por nuevas competencias del poder judicial, mientras interviene en el derecho colectivo del trabajo, estableciendo sistemas de controles gubernamental más rígidos sobre registro sindical, votación y registro de los convenios colectivos. De la misma manera, introduce criterios restrictivos para calificar la legitimidad de una huelga (Raso, 2018). No obstante, en modificaciones más recientes (2019), se establecen mecanismos que favorecen una mayor democratización de las organizaciones sindicales, al permitir que sean los trabajadores quienes elijan a través del voto personal, libre, directo y secreto a sus dirigentes, y otorgando el derecho a la libre afiliación.

Como se mencionó, el viraje hacia la "izquierda" en varios países de la región puso en discusión el contenido e impacto de las reformas laborales, en las que prevalecieron estrategias de flexibilización acompañadas de la contención a la libertad sindical y a la libertad de negociación colectiva. Particularmente en lo que respecta al mercado de trabajo, la intención en dichos países ha sido contener las medidas flexibilizadoras a ultranza y retomar esquemas de protección laboral que logren atenuar la inestabilidad en el empleo generada por las cadenas de producción global.

Es preciso señalar que la reconversión de la regulación de las relaciones laborales no ha sido uniforme, pudiendo reconocerse dos tendencias en la formación de políticas: una de corte moderado y otra, radical (Carneiro, 2019). Aquellos gobiernos de izquierda que pueden denominarse moderados han impulsado modificaciones sin trastocar el contenido flexibilizante del mercado laboral, es decir,

las adecuaciones solo han buscado agregar medidas que tienden a preservar parcialmente derechos laborales ya perdidos. En el caso de los gobiernos de izquierda, de orientación más radical, sus medidas se han dirigido a replantear el protagonismo del Estado en la economía y a establecer una política laboral proteccionista, pero sin que necesariamente exista una reversibilidad total, sino que se preservan aspectos funcionales que han permitido cierto grado de productividad y eficiencia, incluso para las propias empresas públicas, como lo es el caso de la subcontratación laboral (Carneiro, 2019).

De acuerdo con Carneiro (2019), la izquierda más moderada ha persistido con las reformas de mercado promovidas décadas antes, teniendo una concepción más liberal y respetando los cambios estructurales llevados a cabo por los gobiernos antecesores de orientación francamente neoliberal: un ejemplo de ello son los gobiernos de Chile, Uruguay y Brasil. En cambio, los gobiernos de izquierda radical o "populistas" convergen en la idea de desmontar las políticas neoliberales, recuperando el rol mantenido por el Estado en el periodo pre neoliberal: Venezuela, Ecuador, Bolivia y parcialmente Argentina, a los cuales se agregó en una nueva "ola" de triunfos electorales de la izquierda, el caso de México en 2018.

Para Carneiro es fundamental la importancia que asumen en este contexto las organizaciones sindicales para concretar modificaciones a las reformas laborales previas que incidan en una mayor protección de los derechos laborales. Ello tiene que ver, sin duda, con la capacidad de movilización y lucha de dichas organizaciones, pero también con el grado de relaciones corporativas que se establezcan con los gobiernos en turno y la disposición de éste a considerar a los sindicatos como una base social estratégica.

De manera específica, en algunos países el cambio de rumbo en el gobierno fue notorio al retomar aspectos de protección hacia los trabajadores, aunque no al mismo nivel que en el periodo fordista, al menos en aquellos aspectos que les han permitido mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, después de los efectos padecidos por el establecimiento de las medidas neoliberales flexibilizadoras. En

Argentina, por ejemplo, se llevaron a cabo durante la primera década del presente milenio políticas que apoyaron el desarrollo de la negociación colectiva y el incremento del salario mínimo, así como el aumento y una mayor cobertura de las jubilaciones y el salario indirecto. Existió también un proceso de derogación de leyes y promulgación de normas adicionales orientadas al ordenamiento del régimen laboral o tendientes a evitar despidos colectivos, buscando limitar o inhibir el proceso de precarización laboral en marcha concretando medidas de protección. Este momento de renovación normativa e institucional fue posible debido a la eficacia de las instituciones laborales que se dedicaron a promover el empleo y a vigilar el cumplimiento de las normas establecidas, así como por la presión ejercida por organismos internacionales como la OIT.

Uruguay presentó un cambio en las políticas públicas y de regulación laboral a partir de la ascensión al poder del Frente Amplio, particularmente al centrarse en la mejora de los salarios y el fortalecimiento de los sindicatos. Lo que se pretendió fue la construcción de un nuevo sistema de relaciones laborales que compensara derechos perdidos bajo los regímenes que aplicaron estrategias de desregulación con marcado beneficio para los propietarios de los medios de producción.

Por su parte, en países como Colombia y Perú no fue tan evidente la ruptura respecto al modelo neoliberal. En Colombia se han preservado reformas que limitan los derechos laborales, teniendo como consecuencia un significativo incremento de la informalidad y la disminución de la tasa de sindicalización. Y en el caso de Perú no existió un avance significativo en la atención de las demandas laborales, ni una modificación del marco legal cuyo contenido limitaba al mínimo los derechos de las personas trabajadoras. En otras palabras, se dio continuidad a un régimen de regulación que contenía la redistribución del equilibrio de poder en las relaciones laborales, además de desmontarse elementos clave del derecho laboral individual y colectivo, y dentro de ello, con carácter prioritario, las normas para garantizar la libertad sindical (Leite, Iranzo y Senén 2015).

El caso chileno es particular, ya que las medidas en contra de los derechos individuales y sociales de los trabajadores implementadas durante la dictadura de Pinochet tuvieron una persistencia ya entrada la última década del siglo XX, y aún durante el comienzo del nuevo milenio. Sin embargo, luego de dos años de intensos debates, se aprobó el 1° de abril de 2017 una reforma muy polémica, pero pocos cambios sustanciales aparecen en el sistema de relaciones laborales de ese país. Entre otras cuestiones, se confirma la ilegitimidad de la negociación colectiva a nivel de actividad, manteniendo la regla que solo es posible negociar a nivel de empresa. Aunque se sancionan un mayor número de prácticas antisindicales, no se modifican sustancialmente las reglas restrictivas en materia de libertad sindical y se reconoce el derecho al trabajo de los no huelguistas.

Por otro lado, lo acontecido en Bolivia en los años de ascenso al poder del MAS a partir de 2006 representa un caso relevante, ya que el proceso de reforma instrumentado después del periodo neoliberal más álgido, si bien buscó resarcir los derechos laborales de los trabajadores y sus condiciones de vida, en realidad ha llevado a un aumento de la precariedad laboral y a una disminución en términos reales del ingreso salarial general, así como de la capacidad de organización y movilización por parte de los trabajadores. Particularmente, la reforma se basó en la eliminación de los decretos orientados hacia la libre contratación, poniendo en vigor nuevamente la ley general del trabajo anterior, estabilizando el empleo, impulsando programas sociales y legalizando la subcontratación. No obstante, las medidas de regulación laboral instrumentadas no han logrado los objetivos que se buscaban formalmente, sino que, debido a las características propias del sector productivo más importante de ese país -las pequeñas y medianas empresas que basan la acumulación de capital no en la innovación tecnológica sino en mantener condiciones de sobreexplotación de la fuerza de trabajo-, el proceso de precarización laboral ha aumentado, siendo una de sus expresiones principales la disminución real del ingreso salarial. Aunque nominalmente ha aumentado en términos reales, la capacidad de con-

sumo de los trabajadores disminuye considerablemente, además de mantenerse diferentes formas de flexibilización laboral (Gómez, Castro y Piejko, 2015).

Finalmente, el caso de Venezuela es relevante por el grado de radicalidad discursiva empleada en el gobierno de Hugo Chávez en contra del neoliberalismo y las políticas llevadas a cabo en los gobiernos previos, y que hacía suponer una transformación en el aspecto laboral encaminada al beneficio de los trabajadores en cuanto sus condiciones de vida y de trabajo, cuestión de la que dan cuenta diversos autores (Iranzo, 2011; Arenas, Iranzo y Richter, 2014; Lucena, 2009; 2012; 2015). De acuerdo con Lucena, la política social y laboral del gobierno venezolano se inscribe dentro del proyecto de crear nuevas institucionalidades, con el objetivo de revertir las medidas implementadas y las estructuras institucionales concretadas durante las décadas anteriores. Con la idea de propiciar la inclusión social y el empoderamiento popular se comenzaron a desarrollar experiencias de cogestión y de participación en todo el país. La primera década del siglo se caracterizó por una fuerte reducción del desempleo, sobre todo gracias al engrosamiento del sector público, la mejora continua del salario mínimo y la disminución de la pobreza. Las políticas en materia laboral en particular fueron copiosas desde los inicios. Las regulaciones más importantes fueron las relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los derechos individuales, normas que respondían a demandas tradicionales de los trabajadores. En cuanto a las relaciones laborales, las políticas han sido restrictivas: el gobierno buscó controlar al movimiento sindical que no le apoyaba. No obstante, desde los comienzos de la crisis en 2009 fueron los mismos sindicatos oficialistas los que se lanzaron a la calle para exigir el cumplimiento de las convenciones colectivas, lo que condujo al gobierno a la criminalización y a la judicialización de la protesta para frenar las manifestaciones de descontento. Otro mecanismo perjudicial a los sindicatos ha sido la creación de una serie de organismos alternativos de base que compiten con sus funciones. De acuerdo con Lucena, la nueva ley del trabajo promulgada en 2012

estableció regulaciones que coartan el ejercicio de la libertad sindical y el derecho a huelga. Frente a esta situación, el sindicalismo no oficialista se encuentra fragmentado y los esfuerzos por propiciar una unidad sindical han sido nulos.

La regulación del trabajo en la llamada economía de plataformas

El boom de la economía de plataformas, también llamada *digital*, *gig*, *on-demand*, *sharing*, *app*, evidencia la emergencia de nuevas configuraciones productivas y de negocios que dependen cada vez más de la tecnología de la información (Srnicek, 2018). Empresas que, mediante el uso del internet de las cosas, pueden recurrir a la deslocalización de sus inversiones como estrategia central para evadir impuestos. Sobre el éxito de esta política de negocios, Srnicek (2018) evidencia los casos de Apple, Microsoft, Google, Cisco, Oracle, Amazon y Facebook. Asimismo, la centralidad de la tecnología en estas configuraciones productivas les ha permitido externalizar con mayor eficacia parte de su producción como estrategia de reducción de costos: el caso de Nike es paradigmático.

Como apunta Srnicek y como hemos expuesto a lo largo del capítulo, para algunos autores la emergencia de estos modelos de negocio es coherente con el arribo inminente a una sociedad del conocimiento, ya que para la economía digital el valor se produce a partir de la extracción y apropiación de datos que se generan en la interacción que facilitan las plataformas tecnológicas: un exceso interpretativo que confunde la generación de datos con el proceso de su codificación convertido en información para su comercialización, cuestión que se realiza bajo relaciones de producción capitalistas (Srnicek, 2018). Condiciones de producción que, como evidencia Casilli (2022), no requieren necesariamente fuerza de trabajo altamente calificada: la digitalización de la economía requiere un *digital labor* que puede ser parcelado y precario, y que entrena y alimenta constantemente a los algoritmos de las máquinas que realizan tareas que se tornan automatizadas. Bajo este supuesto que cuestiona el entusiasmo por

la industria 4.0 se podría decir que "los humanos roban el trabajo a los robots" (p. 15); un trabajo que, en su mayoría, no es generador de conocimiento.

Pero para este artículo no será necesario adentrarnos más en este debate; basta con enunciar que la centralidad de las nuevas tecnologías vinculadas al uso de internet ha permitido la creación de infraestructuras tecnológicas que operan como intermediarias de interacciones entre diferentes usuarios (Srnicek, 2018). Infraestructuras que han permitido la creación de los llamados trabajos de plataformas en las que, como evidencia la OIT (2019), la relación laboral configurada no es del todo clara; el caso de las actividades de reparto y del servicio de transporte son un buen ejemplo.

Como lo muestran Daugareilh, Degryse y Pochet (2019) y diversas investigaciones realizadas por el European Trade Union Institute (ETUI) y el Bordeaux University's Centre for Comparative Labour and Social Security Law (COMPTRASEC), las empresas vinculadas a las plataformas han buscado como estrategia de ahorro de costos aprovechar de forma sistemática los huecos y ambigüedades en las legislaciones europeas y estadounidense para evitar su responsabilidad social y negar la relación de dependencia que generan con sus trabajadores. De acuerdo con los autores, este hecho ha derivado en juicios individuales y colectivos en los que se busca redefinir el contenido legal de las nociones de trabajador y empleado, y de esta manera, generar un nuevo equilibrio de poder en esta particular relación capital-trabajo; una disputa que se mantiene abierta.

Como apunta Degryse (2019a), para Europa la economía de plataformas está simbolizada por las empresas pioneras Uber y Deliveroo, que se caracterizan por tener un modelo de negocios con oscuridades sobre su operatividad y regulación. Y si bien es cierto que no son las únicas empresas que han recurrido a la plataforma como mecanismo de mediación para la prestación de servicios, han sido referentes, permitiendo que en la actualidad se hable de la *uberización* de la economía. La discusión que se abre sobre las particularidades que asume la dinámica económica anclada a estas empresas sigue

en curso y no hay una respuesta concluyente. Autores como Degryse (2019a) y Casilli (2022) postulan una tendencia hacia la adopción generalizada y paulatina de este tipo de modelo de negocios, mientras que Srnicek (2018) señala que la financiación de este tipo de *start-up* que se sostienen con plataformas austeras es solo una salida para el capital excedente en un momento de coyuntura con poca incertidumbre para la inversión, por tanto, están lejos de ser la vanguardia productiva que revivirá al capitalismo.

Pero independientemente de cuál sea el futuro de estas configuraciones productivas y la centralidad que ocuparán dentro del proceso de acumulación global del capital, lo que importa evidenciar es que están formando relaciones laborales que los marcos legales vigentes a nivel mundial no logran regular ni definir de forma clara ni precisa. No es falta de voluntad, sino la expresión de resistencias empresariales para asumir responsabilidades patronales. De hecho, la empresa Uber ha manifestado abiertamente no ser una compañía de transporte sino un simple intermediario entre demandantes del servicio y conductores autoempleados, por tanto, considera inviable reconocer el carácter de subordinación de estos últimos frente a la plataforma (Degryse, 2019a). De acuerdo con Uber, aceptar el estatus de trabajador implicaría redefinir el modelo de negocios y trasladar el costo que representa asumir la figura de patrón a los usuarios del servicio.

En suma, la disputa por redefinir los estatus de empleador y trabajador se mantiene latente en un ámbito que, como lo señala Degryse (2019a), opera actualmente como un mercado de servicios en el que no hay lugar para las leyes laborales y la seguridad social. Un sector productivo cuya regulación fue puesta en discusión en el parlamento europeo en 2017 con el objetivo de transparentar las condiciones de trabajo. Y como resultado del diálogo, se ha hecho manifiesta nuevamente la contradicción entre clases que sostiene al capitalismo, independientemente del adjetivo que le sea añadido, al pronunciar abiertamente la organización europea de empleadores su rechazo a que se reconozca en las legislaciones una definición am-

plia de trabajo y empleador, cuestión que implicaría transparentar un vínculo que en estas actividades aparece difuso (Degryse, 2019a).

El trabajo *on-demand* se sostiene como parte de la utopía empresarial, y este modelo de negocios parece ser una opción para su concreción. No obstante, la disputa por su regulación se mantiene vigente con distintos grados de maduración. Como lo evidencia Degryse (2019b) retomando el estudio realizado en 2018 por el COMPTRASEC, en países como Austria el trabajo de plataformas ha permitido poner en cuestión el sostén de un marco de regulación binario en el que solo se considera al trabajador empleado o autoempleado, dejando fuera el trabajo a domicilio, el trabajo temporal de empresa. En Bélgica se ha cuestionado el carácter regresivo que tienen las relaciones laborales del trabajo en plataformas, contraviniendo los postulados del trabajo decente promulgado por la OIT. En Francia, en el año 2016 se creó una nueva ley que asigna la responsabilidad de la seguridad social a la plataforma. En los Países Bajos existe una discusión incipiente que solamente ha enunciado la necesidad de regular estos trabajos, cuestión que no ha impedido que los trabajadores hayan organizado organizaciones mutualistas de protección. En Italia, a pesar de existir discusiones al respecto, todavía no se ha podido legislar nada al respecto. En Rumania tampoco existe sistema de protección para este tipo de trabajos. En España, aunque se han impuesto sanciones a empresas como Uber por violaciones a la legislación y se ha logrado algo de protección para los trabajos vinculados a las plataformas, todavía no existe un proceso consistente de regulación. En el Reino Unido se ha puesto en discusión el carácter cambiante de este tipo de trabajos, y por tanto, lo delicado que puede ser crear una definición única para el empleo en plataforma, proclive a una pronta obsolescencia que limite los alcances de la regulación. Y en relación con los Estados Unidos, se detecta poca certeza e incertidumbre sobre los procesos de regulación, además de existir poca voluntad política para llevarlos a cabo, situación que no ha impedido intentos de organización de las personas trabajadoras.

En países como México, la coyuntura provocada por la pandemia y la formación de un sindicato para los trabajadores de plataformas han acelerado la discusión sobre la necesidad de regulación de esta actividad, enfatizando la pertinencia de reconocer la naturaleza laboral del vínculo, y por tanto, volver sujetos de derecho a la seguridad social de estas personas trabajadoras (Alba, Bensusán y Vega, 2021).

El resultado de estos procesos todavía no parece claro, no obstante, y como evidencia Díaz-Santana (2021), en países como Argentina ha habido intentos de regulación de las plataformas exigiendo que provean de equipo necesario de protección a los trabajadores de empresas como Rappi, Pedidos Ya y Glovo; a la par, se ha intentado legislar la relación de dependencia que sostiene Uber con sus conductores. Estas acciones no han tenido los resultados esperados; sin embargo, la disputa se mantiene vigente, creándose de forma paralela acciones colectivas de las personas trabajadoras exigiendo se reconozcan sus derechos laborales.

El caso de Brasil también aceleró la discusión sobre la regulación del trabajo de plataformas a causa de la pandemia provocada por la COVID-19. Al respecto, Aparicio (2021) señala que el país buscó impulsar un proyecto de ley con el objetivo de que las plataformas realizaran un pago extra a los trabajadores por concepto de peligrosidad de la actividad, además de proponer la eliminación de los bonos económicos por metas, ya que estimulan el proceso de reparto a exceso de velocidad. Asimismo, dicha ley contempla la prohibición de la contratación de personas sin un tipo específico de licencia de conducir y exige que los vehículos cumplan con especificaciones técnicas mínimas. Un conjunto de requerimientos que, a decir de Aparicio (2021), no fue bien recibido por los mismos repartidores, además de tener oposición de las empresas de aplicación.

Como ha quedado expuesto, el debate sobre la regulación del trabajo en plataformas se mantiene abierto, y la lucha por definir y transparentar esta relación laboral emergente no está resuelta. La consecución de derechos y su negación dependerá en gran parte de

la capacidad de movilización y organización de los actores involucrados.

Conclusión

Como se ha observado en el capítulo, las reformas laborales en América Latina se han implementado de forma diferenciada en cada región y país, con desfases entre una y otra, de acuerdo con el contexto particular del periodo en que se concretaron. No obstante, lo que ha sido común en la constitución de las normas laborales es la continuidad y apego a lineamientos en materia laboral establecidos por organismos internacionales, incluyendo el periodo más reciente de modificación de las reformas, establecidas de manera inicial en plena efervescencia neoliberal, que plantea retomar algunas de las leyes de protección hacia los trabajadores que habían sido conculcadas durante los años 1990, tanto legalmente como de facto. En discusión y análisis se encuentra, empero, el alcance de la renovación normativa llevada a cabo por los gobiernos de izquierda latinoamericanos, pues hasta el momento existe una contradicción palpable entre la narrativa antineoliberal y las acciones llevadas a cabo para dotar de mejores condiciones de trabajo y de vida a los trabajadores.

Estas contradicciones, que se articulan con la existencia de presiones que buscan mantener procesos de acumulación favorables al capital, no hacen más que evidenciar que la disputa por la definición de las fronteras que definen la regulación del trabajo se mantienen abiertas, y sus resultados presentan avances y retrocesos sobre los que se comienza a refundar una nueva experiencia obrera que no acaba de nacer y sobre la que pesa la estructuración de una realidad neoliberal que se niega a morir.

Sin embargo, los movimientos obreros que brotan han tomado como referencia la formulación de demandas vinculadas a la creación de una institucionalidad y un marco legal que aspiran a alcanzar los postulados del trabajo digno que enmarca la OIT. Será nece-

sario pensar si los parámetros del organismo internacional son la única utopía obrera fáctica y deseable, o bien si estos actores deben limitarse a secundar la política laboral que se crea desde la cúpula de los Estados.

Asimismo, será necesario plantear si las demandas de las personas trabajadoras ubicadas en los sectores formales de la economía deben ceñirse a sus lugares de trabajo, o plantear la posibilidad de articularse con otros actores sociales, entre los que se encuentran trabajadores inmersos en el ámbito informal, en la economía *gig* o en el llamado trabajo de plataformas digitales. Un sector de trabajadores para los que la lucha por definir nuevas reglas de juego que les garanticen pisos mínimos de protección apenas comienza.

Aunque pueden reconocerse avances en la regulación laboral mediante los que se busca atenuar las contradicciones derivadas de la relación capital-trabajo, el camino aún es largo y no sigue necesariamente un itinerario recto y evolutivo. Solamente la organización colectiva de las personas trabajadoras permitirá ampliar y profundizar parte del camino andado.

Bibliografía

Aglietta, Michel (1979). *Regulación y crisis del capitalismo,* México: Siglo XXI.

Alba, Carlos; Bensusán, Graciela y Vega, Gustavo (2021). *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales.* México: Colmex.

Aparicio, Rosario (2021). Las personas repartidoras en perspectiva comparada. El Movimiento de los Repartidores Antifascistas de Brasil: sus demandas y acción colectiva. En Alba, C.; Bensusán, G.: Vega, G.

(coords.). *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales.* México: Colmex.

Arenas, Nelly; Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline (2014). Neoautoritarismo y neocorporativismo bajo el gobierno de Hugo Chávez (1999-2012). En Celis, Juan Carlos (coord.). *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, Bogotá: Clacso-Escuela Nacional Sindical.

Bárcena Ibarra, A.; Serra, N. y Cidob, F. (2009). *Reformas para la cohesión social en América Latina: panorama antes de la crisis.* Santiago: CEPAL.

Bensusán, Graciela (2003). Reformas laborales en países desarrollados y en desarrollo: entre el conservadurismo y la innovación institucional. *Perfiles Latinoamericanos* (22), 11-49.

Bensusán, Graciela (2006). La reforma laboral. *Economía UNAM 3* (9), 33-53.

Bensusán, Graciela (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Bensusán, Graciela (2010). *Los sindicatos y las reformas laborales en América Latina*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.

Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin (2020). Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. Foro Internacional (FI), *LX* (3), 985-1039.

Blyth, Mark (2010). The Ghost of Corporatism's Past and Past Corporatisms: Commentary on Three Articles.*Capitalism and Society* 5(3). DOI: 10.2202/1932-0213.1079

Boyer, Robert (1984). La crisis en una perspectiva histórica: algunas reflexiones a partir de un análisis a largo plazo del capitalismo francés. En Conde, Raúl (comp.). *La crisis actual y los modos de regulación del capitalismo*, México: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)-Unidad Iztapalapa.

Caballero, Gonzalo y Soto, David (2013). *La nueva sociología económica y el nuevo institucionalismo en economía: enfoques contemporáneos.* Centro de Investigaciones sociológicas.

Camós, Ignacio (2017, 19 de diciembre). Los ejes principales y tendencias de las reformas en Europa [ponencia],*Icare*, Santiago de Chile. http://www.icare.cl/assets/uploads/2017/12/5-icare-santiago-de-chile-19-diciembre-2017-ignacio-camos.pdf

Carneiro, Fabricio (2019). Desagregando las reformas. Sindicatos y reformas en izquierdas moderadas. *Revista de la Facultad de Derecho* (47).

Casilli, Antonio (2022). *Esperando a los robots. Investigación sobre el trabajo del clic*. Santiago: LOM ediciones.

Castells, Manuel (1999). *La era de la información.* México: Siglo XXI.

CEL Consejo Europeo de Lisboa (2000). *Conclusiones de la presidencia*., 23 y 24 de marzo de 2000 https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/es/ec/00100-r1.es0.htm

Castells, Manuel (2018). Introducción: Un sueño que se desvanece. En Castells, Manuel et al (eds.). *La crisis de Europa* (pp. 25-35). Madrid: Alianza Editorial.

Chávez, Nelson y Forero, Germán (2009). Reformas laborales y macroeconómicas como elemento de política pública. Un compendio de estudios para América Latina. *Equidad y Desarrollo*, (12), 55-72. https://doi.org/10.19052/ed.215

Crouch, Colin (2005). Models of Capitalism. *New Political Economy 10* (4).

Cruces, Guillermo y Andrés Ham (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: Las reformas pasadas y las perspectivas futuras*. ONU/CEPAL.

Daugareilh, Isabelle; Degryse, Christophe; Pochet, Philippe (2019). Foreword. En Daugareilh, I.; Degryse, C.; Pochet, P (eds.). *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. European Union: ETUI.

David, Paul y Forey, Dominique (2002). Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento. *Comercio exterior 52* (6).

De la Garza, Enrique (2003). La crisis de los modelos sindicales en México y sus opciones. En De la Garza, Enrique y Salas, Carlos (coordinadores). *La situación del trabajo en México*. México: Universidad Autónoma Metropolitana / Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique (2013). ¿Innovación tecnológica sin trabajo? [ponencia], *Congreso AMET*, Guanajuato, México.

De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (2017). *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas Multinacionales en América Latina.*México: Gedisa, UAM-I.

Degryse, Christophe (2019a). Industry and employment. En Daugareilh, I.; Degryse, C.; Pochet, P. (eds.). *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. European Union: ETUI.

Degryse, Christophe (2019b). Introduction. En Daugareilh, I.; Degryse, C.; Pochet, P. (eds.). *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*. European Union: ETUI.

Díaz-Santana, Miguel (2021). Las personas repartidoras en plataformas digitales en perspectiva comparada. El caso de Buenos Aires, Argentina. En Alba, C.; Bensusán, G.; Vega, G. (coords.). *El trabajo del futuro con derechos laborales. Diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales*. México: Colmex.

Dosi, Giovanni (2003). Paradigmas y trayectorias tecnológicas. En Chesnais, Francois y Neffa, Julio César (comp.). *Ciencia, tecnología y crecimiento económico*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.

Giddens, Anthony. (2007). *Europa en la era global*. Barcelona: Paidós.

Gómez, Aillón; Castro, Luis; Piejko, Mauricio (2015). Bolivia: las paradojas de la política de regulación laboral del gobierno del MAS. *Cuadernos del CENDES 32* (89).

González, Julio y Zapata, Francisco (2015). Reformas estructurales y su impacto en las bases de poder del sindicalismo chileno y uruguayo. *Trabajo y Sociedad* (24), 5-32. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000100001-&lng=es&tlng=es

Hall, Peter y Soskice, Daniel (2004). Varieties of capitalism and Institutional Complementaries. En Mooslechner, P.; Schuerz, M.; Franzese, R. (eds), *Institutional Conflicts and Complementaries:* Monetary Policy and Wage Bargaining Institutions in EMU, Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Hernández, Marcela (2018). Estrategias globales y para México de las grandes corporaciones automotrices: divergiendo las convergencias.

En De la Garza, Enrique y Hernández, Marcela (coords.). *Configuraciones productivas y laborales en la tercera generación de la industria automotriz terminal en México* (pp. 11-56). México: Miguel Ángel Porrúa/UAM-I.

Hobsbawm, Eric (2006). *Historia del siglo XX*. Barcelona: Crítica.

Iranzo, Consuelo (2011). Chávez y la política laboral en Venezuela, *Trabajo 5*(8).

Lanari, María (2005). *Trabajo decente: consideraciones y aproximaciones.* Argentina: Ministerio del Trabajo. http://nulan.mdp.edu.ar/712/1/01207b.pdf

Lavdas, Kostas (2005). Interest Groups in Disjointed Corporatism: Social Dialogue in Greece and European "Competitive Corporatism". *West European Politics 28* (2), pp. 297-316.

Ledwith, Sue y Colgan, Fiona (2002). Tacklinggender, diversity and trade union. Democracy: a worldwide Project? En Ledwith, Sue y Colgan, Fiona (editoras). *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives.* Londres: Routledge.

Leite, Marcia de Paula; Iranzo, Consuelo y Senén, Cecilia (2015). A modo de introducción. Políticas Laborales en América del Sur en el siglo XXI. *Cuaderno de CENDES 32* (89).

Lora, Eduardo (2001). *Las Reformas estructurales en América Latina: Qué se ha reformado y cómo medirlo,* Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Las-reformas-estructurales-en-Am %C3 %A9rica-Latina-Qu %C3 %A9-se-ha-reformado-y-c %C3 %B3mo-medirlo-(Versi %C3 %B3n-actualizada).pdf

Lucena, Héctor (2009). *Lo laboral en tiempos de transición.* Valencia: UC.

Lucena, Héctor (2012). Apuntes para políticas de fomento del empleo. *Revista Derecho del Trabajo* (13), pp. 75-85.

Lucena, Héctor (2015). Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. *Cuadernos del CENDES 32* (89), pp. 195-236.

Molina, O. y Rhodes, M. (2002*). Corporatism: The Past, Present, and Future of a Concept*. .https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.5.112701.184858

Morck, Randall y Yeung, Bernard (2010). Corporatism and the Ghost of the Third Way. *Capitalism and Society 5*(3).

Nee, Victor (2005). The New Institutionalism in Economics and Sociology. En Smelser, N. J. y Swedberg, R. (eds.). *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton: Princeton University Press.

North, Douglas C. (1981). *Structure and Change in Economic History*. New York: W. W. Norton.

North, Douglas C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ocampo, Rodrigo (2020). Las relaciones laborales a cien días de gobierno obradorista. En Núñez, C. y Magallón, M. (coords.). *A cien días del gobierno del cambio: de la campaña a la institucionalización con Andrés Manuel López Obrador*. México: UAM-A.

Ocampo, Rodrigo (2022). Reforma laboral en México: una reestructuración de su negociación y sus potencialidades prácticas. *Revista Espiral. Estudios sobre Estado y Sociedad XXIX* (84), 9-42

OIT (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Santiago: Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Tra-

bajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Pagés, Carmen (2004). Good jobs wanted. Labor markets in Latina America.Overview. En *Economic and Social Progress in Latin America, 2004 report*.

Pérez, Carlota (1986). Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto. En Ominami, Carlos (ed.). *La tercera revolución industrial: impactos internacionales del actual viraje Tecnológico* (pp. 43-90). Buenos Aires: RIAL, Grupo Editor Latinoamericano.

Piore, Michael y Sabel, Charles (1990). *La segunda ruptura industrial*. México: Alianza.

Pozas, María de los Angeles; Mora Salas, Minor (2004). La sociología económica: una lectura de América Latina. *Cuaderno de Ciencias Sociales FLACSO* (134).

Raso, Juan (2018). América Latina: el impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 6 (1).

Regini, Marino (2000). Between Deregulation and Social Pacts: The Responses of European Economies to Globalization, *Politics and Society 28 (1).*

Rodrik, D. y Wolfson, L. (1995). Las reformas a la política comercial e industrial en los países en desarrollo: una revisión de las teorías y datos recientes. *Desarrollo Económico, 35*(138), 179–225. https://doi.org/10.2307/3467303

Ruiz, Clemente (2005). Reforma laboral y debilidad institucional. *Economía UNAM 2* (5), 41-55. http://www.sci-

elo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952-X2005000200003&lng=es&tlng=es

Sanz, Concepción (2017). La puerta abierta al cheque servicio en España. *Revista de Derecho de la Seguridad Social* (13). https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/259

Sarfati, Hedva (2013). Reflexiones sobre el tratamiento de la crisis del empleo en Europa. *Revista Internacional del Trabajo 132* (1). https://doi.org/10.1111/J.1564-9148.2013.00174.X.

Schmitter, Philippe (1992). ¿Continúa el siglo del corporativismo? En Lehmbruch, C. P. *Neocorporativismo I: más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.

Schooter, Andrew (1981). *The economic theory social institutions*. Cambridge University Press.

Senén, Cecilia y Borroni, Carla (2011). Diálogo social y revitalización sindical. Una reflexión sobre las relaciones laborales en Argentina post devaluación. *Revista de Ciencias Sociales 24* (29), 32-53. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453644790003

Siegel, Nico (2005). Social Pacts Revisited: 'Competitive Concertation' and Complex Causality in Negotiated Welfare State Reforms, *European Journal of Industrial Relations 11*(1), 107-126.

Srnicek, Nick (2018). *Capitalismo de plataformas*. Buenos Aires: Caja Negra.

Szarka, Joseph (2000). Environmental Policy and Neo-Corporatism in France. *Environmental Politics 9* (3), 89-108.

Traxler, Franz (2004). The metamorphoses of corporatism: from classical to lean patterns.*European Journal of Political Research 43*, pp. 571-598.

Vega Ruiz, María Luz (2005). *La reforma laboral en AL 15 años después.* Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_190387.pdf

Villasmil, Humberto (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (22). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429644214008

Villavicencio, Daniel (1999). Sociología del trabajo y sociología económica.En De la Garza, Enrique (comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO. http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cyg/trabajo/villa.rtf

Visser, Jelle (2016). What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession? *IZA Journal of Labor Policy 5* (1), 1–35. https://doi.org/10.1186/s40173-016-0061-1

Watcher, Michael (2007). *Labor Unions: a corporatist institution in a competitive world*. University of Pennsylvania Law Review.

Wiarda, Howard (2004). Introduction: Whatever Happened to Corporatism and Authoritarianism in America Latina. En Wiarda, E.B. *Authoritarianism and Corporatism in America Latina. Revisited*. Florida: University Press of Florida.

Wiarda, Howard (2009). The political Sociology of a Concept: Corporatism and the "Distinct Tradition". *The Americas, 66* (1), pp. 81-106. doi:10.1353/tam.0.0155

Williamson, Oliver (1987). *Economía de los costes de transacción. Manual de organización industrial*, 1, pp. 135-182.

Womack Jr., John (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera: hacia una historia de los movimientos sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.

Sindicatos y movimiento de trabajadores y trabajadoras en América Latina en el siglo XXI[1]

Antonio Aravena Carrasco, José Ricardo Ramalho y Maurício Rombaldi

Introducción

El presente capítulo tiene el propósito de mostrar la fisonomía de los estudios sindicales en América Latina durante las primeras décadas del siglo XXI. Se espera aportar una mirada panorámica de las principales discusiones suscitadas en este período, aunque en algunos momentos se hará referencia a los debates registrados previamente, con el objeto de delinear del mejor modo las continuidades y rupturas observadas tanto en las investigaciones como en las acciones desplegadas por el actor sindical.

Los estudios sobre el sindicalismo en nuestra región tienen una extensa trayectoria, incluyen diversas disciplinas y reconocen variadas aproximaciones teóricas y metodológicas. Es cierto que por

[1] El estudio cuenta con el apoyo del Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq (Chamada 09/2022).

muchos años sobresalieron estudios que enfatizaron el impacto de algunas dimensiones estructurales de carácter económico, político o social en las dinámicas y limitaciones de las organizaciones sindicales, pero la investigación ha ido mucho más allá. Con todo, durante el siglo XX y lo que va del XXI se ha constituido un amplio e interesante campo de indagación que considera, por ejemplo, la relación del movimiento obrero con el Estado y la situación del corporativismo sindical, las dinámicas de conflictividad y huelgas, sus condiciones en sectores estratégicos, el comportamiento político de los trabajadores y sus líderes, los impactos de las políticas neoliberales, la crisis sindical, la relación de los procesos de transición política o de reformas laborales con los episodios de recuperación sindical, entre otros asuntos (Abal Medina, Fornillo y Wyczykier, 2012; Araya, Barría y Drouillas, 2009; Paranhos, 2007; Fernández, 2007; Sánchez y Belmont, 2006; Palomino, 2005; Zapata, 2000; Rodrigues, 1990).

La investigación sindical ha tenido la capacidad de actualizar su agenda, manteniendo la atención en problemas o tópicos que han sido claves en la evolución del sindicalismo, pero dando cuenta también de fenómenos emergentes o que adquieren particular relevancia en la actualidad, entre ellos: las estrategias y formas de articulación sindical internacional, que han conducido a reexaminar el papel de las centrales sindicales y los sindicatos globales; los nuevos espacios y mecanismos de diálogo y resolución de controversias, como los acuerdos marco internacionales; la relación entre las legislaciones laborales nacionales y las normativas internacionales, tanto las asociadas a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como a otros organismos (Mercosur, por ejemplo); las formas de organización colectiva vinculadas a las asociaciones, cooperativas o el trabajo informal; los espacios de organización en el trabajo de plataforma y en los trabajos no clásicos en términos más amplios; el activismo sindical en el sector servicios; los desafíos de la actuación política entre diferentes generaciones de trabajadores; la articulación entre el sindicalismo, el feminismo y otros movimientos sociales; su situación en pandemia; etc. (Diana Menéndez, Haidar y

Arias, 2023; Ramalho, 2022; Rodrigues y Ramalho, Lima, 2022; Veras de Oliveira y Silva, 2021; Bridi, 2021; Schipani, 2021; Goren y Prieto, 2020; Rodrigues y Ladosky, 2018; Veras de Oliveira y Ladosky, 2018; Abal Medina, 2011; Abal Medina y Diana, 2014; De la Garza, 2010; Fernández y Senén González, 2010).

El diálogo permanente con teorías y debates internacionales, así como la relación con las organizaciones sindicales, han sido rasgos destacados de quienes llevan a cabo estos estudios, ya sea que lo hagan desde las universidades, centros de estudios, ONG o de manera independiente. De la misma manera, la participación en espacios institucionales regionales o mundiales ha permitido estimular la colaboración y reflexión, como sucede por ejemplo en las comunidades que se han conformado en torno a la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo ALAST, la Latin American Studies Association LASA, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO o las diferentes asociaciones y redes de estudios del trabajo. En algunos casos se han armado programas académicos, seminarios y talleres de distinto tipo dedicados a examinar y generar conocimiento en este campo, lo que ha estado acompañado de publicaciones de distintos tipos que tienen circulación en la región. Asimismo, es posible observar que se está comenzando a otorgar mayor valor a la presencia de especialistas laborales y sindicales en medios de comunicación, lo que se expresa en columnas de opinión, entrevistas u otros formatos.

Por otra parte, ha sido habitual en los estudios sindicales la producción y/o análisis de información cuantitativa y cualitativa para conocer lo que ocurre con los sindicatos, lo que ha implicado debates metodológicos relacionados, por ejemplo, con la manera de efectuar mediciones o de construir bases de datos. En este marco, los estudios suelen considerar la evolución de las tasas de sindicalización, la negociación colectiva, la composición de los afiliados y las huelgas, por mencionar algunos tópicos. De la misma manera, tanto a través de información cuantitativa como cualitativa, investigadores e investigadoras dan cuenta de las dinámicas sindicales en sectores y

empresas de distinto tipo y tamaño. Aquí es posible mencionar los estudios de casos que se han efectuado en industrias o empresas en uno o más países, como sucede por ejemplo en la minería (Muñoz, 2022; Manky, 2019).

En virtud de lo anterior y considerando la vastedad de los procesos laborales y sindicales que han tenido lugar en nuestra región, hemos optado por delinear una imagen general de la investigación sindical. Es importante señalar que este capítulo se construye en diálogo con los otros que componen esta sección del *Tratado*, por lo que hay énfasis y omisiones que haremos en virtud de dicha situación. Estamos seguros que una lectura integrada de estos textos facilitará una mirada más completa de las relaciones laborales y la situación de las organizaciones sindicales en la región. Así las cosas, el texto se estructura en tres apartados: el primero tiene por objeto mostrar algunas áreas de investigación y debates sindicales de las últimas décadas; el segundo ahonda en la cuestión de la crisis y la revitalización sindical; el tercero releva la actuación de los sindicatos en el ámbito global; por último, las conclusiones hacen un balance y proyectan algunos desafíos para el desarrollo de nuevas investigaciones en este campo de investigación en América Latina.

Escenarios, procesos y actores sindicales: explorando el campo de investigación sindical en América Latina

Trayectoria y ejes sobresalientes del debate sindical en las últimas décadas

La descripción del escenario en que se desenvuelven las organizaciones sindicales ha sido una preocupación permanente para quienes investigan sus dinámicas y desafíos. Se entiende que existen condiciones estructurales (económicas, políticas, jurídicas, sociales y culturales) que inciden en sus posibilidades de desarrollo. Lo ocurrido

en el contexto de la gran transformación neoliberal en las décadas de 1980 y 1990 tiene un lugar importante en estas reflexiones, pues estableció nuevas condiciones para la acción de los actores (De la Garza, 2001; Cardoso, 2003, 1999). Estos intereses investigativos han tenido continuidad, y se traducen en la preocupación por conectar la realidad del trabajo y de los sujetos con las formas institucionales, las lógicas del poder y los modos de convivencia que caracterizan nuestra época. Así, los estudios suelen considerar lo que sucede en materia de flexibilidad y precariedad laboral, legislación y formas de (des)regulación, políticas laborales y diálogo social, evolución del empleo, cambios en los sectores productivos, figuras contractuales como el subcontrato o el *outsourcing,* cambio tecnológico, gestión empresarial y nuevos perfiles de trabajadores/as entre otros fenómenos. Estos procesos no impactan del mismo modo en los diferentes espacios laborales y sindicales, y pueden ser afectados de modos variados por los propios actores. Por esta razón, se ha planteado la necesidad de repensar la relación entre estructura, agencia y subjetividad en el campo del trabajo (Quijoux, 2021; De la Garza, 2010). Es decir, existen múltiples mediaciones y niveles de análisis que requieren ser contemplados, abriéndose de esta manera un conjunto amplio de interrogantes epistemológicas, teóricas y metodológicas.

En este marco, cabe recordar la atención que se dio al acorralamiento y persecución experimentada por el sindicalismo en el contexto de las dictaduras cívico-militares que se impusieron en la región en las décadas del setenta y ochenta del siglo XX (Basualdo, 2019; Álvarez y Sosa, 2019; Negro, Corrêa y Fontes, 2014; Lenguita y Santana, 2013). Esos años conllevaron la violación de derechos fundamentales de miles de dirigentes y trabajadores, muchos de los cuales perdieron su vida o sufrieron diferentes formas de vejación (torturas, exilio, etc.). Es una época que ha llevado al estudio de los cambios en el mercado de trabajo y la clase obrera, en las relaciones laborales, las orientaciones ideológicas y las formas de acción sindical, la lucha democrática, etc. (CLACSO, 1985). A veces ese pasado vuelve a las reflexiones del presente como señal de fuerza y capaci-

dad de convocatoria, lo que conduce a reivindicar el rol protagónico del sindicalismo en la sociedad. En otros casos, la dictadura acarreó la imposición de instituciones que afianzaron y siguen protegiendo las bases del modelo neoliberal, al tiempo que implican una visión negativa de los sindicatos (el miedo a perder la vida o el empleo por pertenecer a un sindicato sigue presente en el mundo del trabajo).

Este período, cabe recordar, coincide con transformaciones económicas y productivas, con cambios en las concepciones y prácticas de las empresas, y con representaciones complejas y contradictorias sobre el valor de la acción individual y colectiva en el trabajo, la narrativa del emprendimiento y el consumo, por citar sólo algunos puntos que inciden en las opciones de la acción colectiva en el trabajo.

Después de esta etapa por la que pasaron varios países en la región (con contadas excepciones), los estudios sindicales siguieron la situación de los sindicatos en la fase de "transición a la democracia". Lo que se planteó al respecto fue la existencia de una situación paradójica, pues los sindicatos volvieron a ser reconocidos legalmente, se incorporaron en mesas de trabajo nacionales con los gobiernos y representantes de los empleadores, pero al mismo tiempo sufrieron los impactos de los cambios estructurales, y en los imaginarios sindicales sus modelos de sindicalismo fueron cuestionados, lo que produjo una situación de debilidad. En un contexto de reformas de mercado y privatizaciones, la investigación se encaminó a comprender los cambios por los que atravesaba el sindicalismo en términos de sus orientaciones, distinta capacidad de reacción o adaptación a las nuevas condiciones políticas y económicas, fuerza o debilidad para defender y mantener el funcionamiento de las organizaciones y resguardar las condiciones de trabajo (Osorio y Gaudichaud, 2018; Julián-Véjar, 2012; De la Garza, 2001; Murillo, 2008).

Para inicios del siglo XXI los estudios sindicales habían ampliado sus orientaciones teóricas y áreas de interés en relación con los debates de las propias organizaciones sindicales. Esto condujo a consolidar los balances efectuados a fines del siglo XX y a continuar

la reflexión sobre su relación con el Estado, los empresarios y otros movimientos sociales, así como a examinar sus nuevas orientaciones y dinámicas internas. En este marco, se ha valorado la defensa que hizo de la democracia, como ocurrió recientemente en Brasil (Veras de Oliveira y Rombaldi, 2017); se han examinado conflictos y huelgas (Aguilar, Pérez y Henríquez, 2017); se han vinculado los conflictos sindicales con los protagonizados por organizaciones políticas, sociales y territoriales de distinto tipo, ampliando de ese modo el debate sobre la acción colectiva y la politización en el trabajo y el espacio público (Massetti, Villanueva y Gómez, 2010); se han mirado las relaciones y condiciones laborales en (pos)pandemia (Quiñones y Senén González, 2023; CSA, 2021), y; se han observado los desafíos que plantea la revolución digital (Novick, 2022).

Cabe recordar el análisis de su situación en el contexto de los llamados "gobiernos progresistas" o de izquierda que se impusieron en varios países de la región alrededor de la década de 2000 (Brasil, Argentina, Uruguay, Chile, Ecuador, Venezuela y Bolivia), con características sociopolíticas e ideológicas diversas, que se expresó en múltiples publicaciones y encuentros académicos y políticos (Gaudichaud, Webber y Modonesi, 2019; Ramalho y Rodrigues, 2013; Abal Medina, Fornillo y Wyczykier, 2012; Revista Trabajo, 2011). Al mismo tiempo, es posible observar exploraciones apoyadas en diversas perspectivas teóricas y categorías, como las asociadas a movimientos sociales, procesos de trabajo, relaciones industriales, revitalización sindical, posiciones estratégicas, recursos de poder, configuracionismo, entre otras, que han posibilitado análisis de una realidad sindical heterogénea, en permanente cambio y que por lo mismo constituye una sugerente área de investigación (De la Garza, 2018; Senén González y Del Bono, 2013; Frege y Kelly, 2004; Moody, 1997).

Particular importancia ha tenido en esta etapa reciente de los estudios sindicales la relación del sindicalismo con el feminismo, que ha conducido a plantear la necesidad de abrir espacios de reflexión y diálogo, nuevas preguntas de investigación y acción para reconocer los espacios de participación de mujeres y disidencias en el sindica-

lismo, así como los aportes sindicales al movimiento feminista en la región (Goren y Prieto, 2020; Hirata, 2009; Guimarães, 2004; Abramo y Abreu, 1998; Souza Lobo, 1991). De igual forma, se pueden mencionar las reflexiones que han vinculado los debates sindicales con los ecológicos o ambientales, resaltando, más allá de las dificultades que siguen existiendo, la inclusión de reivindicaciones ambientales en la gestión sindical (Wyczykier y Anigstein, 2019; Ramalho y Carneiro, 2016). En directa relación con lo anterior se ha revalorizado la relación de sindicalismo y territorio, que destaca lo inadecuado que es limitar la acción sindical sólo a reivindicaciones salariales, y propone incluir en las reflexiones la observación de las condiciones de la vida y los problemas que exceden el espacio de la producción (Celis, 2004).

Reconociendo condiciones y perspectivas para la investigación sindical

Existen particularidades en las investigaciones que se impulsan desde la región debido al desarrollo desigual de las ciencias sociales, la institucionalidad laboral y las formas sindicales predominantes. A modo de ejemplo, en Brasil y Argentina el análisis suele considerar territorios o sectores productivos, como ocurre con los metalúrgicos por ejemplo, o la evolución de las centrales sindicales (Rodrigues y Ladosky, 2018; Antunes y Da Silva, 2015). La discusión sobre corporativismo sindical, la construcción de la identidad de la clase trabajadora, las tradiciones organizativas, la conflictividad, la relación entre nuevos y viejos sindicalismos, la militancia sindical, los dilemas de la reconversión productiva, la relación con los partidos políticos y el sindicalismo como espacio de desarrollo de la ciudadanía, por mencionar sólo algunos tópicos, aparecen en estas indagaciones, a diferencia de lo que ocurre en países donde los análisis se focalizan más en el nivel de empresa y se aprecian mayores dificultades para mirar sectorial o regionalmente.

En el caso de Uruguay, por otra parte, existe una reconocida tradición de diálogo social, lo que ha facilitado la articulación del mundo académico con empleadores y sindicatos en función de diferentes estudios e iniciativas. Contrariamente, en Colombia el diálogo social tiene menos desarrollo y los problemas en materia de negociación colectiva y huelgas son importantes. Y en otro contexto se observan restricciones igualmente significativas en Chile, donde la negociación colectiva está ubicada en el nivel de la empresa principalmente, factor que ha sido identificado como uno de los problemas importantes de su institucionalidad laboral. Es posible aludir también a los contratos colectivos de protección patronal en México como una situación singular, que muestra la necesidad de pasar a contratos colectivos de trabajo en los que se produzca efectivamente una negociación entre las patronales y sindicatos representativos, todo ello enmarcado en una democratización de la relación entre Estado y sindicalismo en México (Bensusán y Middlebrook, 2013; Blanke, 2007; Bouzas, 2000).

Surge entonces la necesidad de mirar el sindicalismo en diferentes planos o niveles, considerando su heterogeneidad y los entrecruzamientos entre las dimensiones nacional y global. Así como las variables estructurales siguen siendo relevantes, también es importante contemplar las experiencias, lo que incluye las relaciones dentro de las organizaciones, los tipos de liderazgos emergentes, los niveles de democracia sindical, los nuevos sentidos que tiene "estar sindicalizado" o los tipos de sociabilidad y lazos intersubjetivos en las organizaciones.

De esta manera, para inicios de este siglo era notoria la utilización de una diversidad de enfoques y, en ese marco, la relevancia de los estudios culturales que relevaron los temas del poder, la subjetividad y los múltiples sentidos que los sujetos otorgan a los sindicatos (Tomizaki y Rombaldi, 2009; Sánchez y Belmont, 2006), Estas discusiones son herederas de un conjunto amplio de debates y polémicas conceptuales, como las referidas a las ideas de "sindicalismo de movimiento social", "sindicalismo de resultados" (Dyszel, Ferrero

y Gurrera, 2005; Rodrigues y Cardoso, 1993), entre otros, que pueden tener nuevos espacios de desarrollo a partir de las ideas de "concepto ampliado de trabajo" y "trabajo no clásico" (De la Garza, 2010).

La trayectoria de los estudios sindicales requiere considerar la evolución que han experimentado los estudios laborales en la región. Al respecto, el surgimiento de los nuevos estudios del trabajo en la década de 1980 ha llevado a cuestionar los paradigmas hegemónicos de las ciencias sociales y a avanzar en términos teóricos y temáticos (De la Garza, 2018). Siguiendo los planteamientos del autor, es posible señalar que los estudios sindicales han pasado por diferentes momentos, algunos marcados por el auge y centralidad del movimiento obrero, y otros por el signo de su crisis. A la vez, hay períodos donde han quedado relegados a ciertos espacios gubernamentales o académicos, como sucede cuando toman fuerza las investigaciones sobre reestructuraciones productivas, flexibilidad laboral o cambio tecnológico, en un marco de apogeo del neoliberalismo y las teorías postmodernas en las ciencias sociales.

Por otra parte, cabe consignar el renovado interés que se produce por estudiar los sindicatos en las primeras décadas del siglo XX, lo que incluye a jóvenes investigadores. En este sentido, se destacan diversas iniciativas. Por ejemplo, las más de doscientas propuestas que hicieron jóvenes investigadores a la convocatoria a becas de estudio lanzada en 2013 por la Universidad Metropolitana de Estudios del Trabajo (UMET), la Unión Iberoamericana de Trabajadores de Edificios y Condominios (UITEC), el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y Norwegian Agency for Development Cooperation (NORAD) con el título "Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe", expresada luego en un libro con el mismo título (Cuda, 2016). Asimismo, fueron más de 200 las contribuciones que se efectuaron al concurso de ensayos "Feminismos y sindicatos en Iberoamérica: experiencias, encuentros y desencuentros" organizado en 2019 por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) y el Programa de Género y Políticas Públicas, radicado en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades de

la Universidad Nacional de José C. Paz (IESCODE-UNPAZ) (Goren y Prieto, 2020). Lo mismo ha sucedido en el último Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), donde la preocupación por el sindicalismo atravesó diversos paneles y debates, relacionada con procesos tan diversos como la revolución digital, la informalidad, los trabajos de cuidado y las formas de acción colectiva no sindicales.

Crisis y revitalización sindical

La situación de crisis y la recomposición sindical han dado pie a diversas interpretaciones. En ocasiones la crisis sindical se asocia a la situación de las centrales sindicales que han visto reducidas sus opciones de incidencia en el debate político nacional y en el diseño de políticas públicas relacionadas con el trabajo. Es decir, su constitución como actor sociopolítico fue afectada. A la vez, se alude a la fragmentación de las centrales sindicales en una multiplicidad de instituciones que escasamente logran actuar de manera coordinada. Por otra parte, cabe recordar que las experiencias dictatoriales llevaron a los sindicatos a actuar desde la clandestinidad, lo que estuvo acompañado por la persecución a sus dirigentes, situación que afectó sus prácticas e imaginarios sociales. Posteriormente, en la etapa de "transición a la democracia", la crisis sindical se asoció a los modelos sindicales, estimándose que ya no resultaban adecuados para dar cuenta de las condiciones políticas, económicas y cultuales existentes.

La crisis también se ha relacionado con la fragmentación de la clase trabajadora, en un contexto de descentralización productiva, y el surgimiento de nuevas figuras laborales (como el subcontrato) que colocan mayores obstáculos al desarrollo de una identidad común. Se sostiene además que los sindicatos tampoco tienen garantizada su influencia dentro de las empresas, aunque existen experiencias positivas, por ejemplo, en grandes empresas estatales o transnacionales.

Por cierto, se ha vinculado con la evolución de algunos indicadores sindicales y económicos, como los relacionados con tasas de sindicalización, cobertura de la negociación colectiva, reajustes salariales y tendencias en materia de huelgas o conflictividad. De cualquier modo, la crisis sindical puede inscribirse en procesos sociohistóricos más amplios que incluyen variadas relaciones y tensiones. No es posible asumir que estaríamos frente al fin del trabajo y los sujetos laborales, sino de transformaciones substantivas que requieren ser investigadas, lo que implica movilizar nuevas herramientas teóricas y conceptuales (Antunes y Da Silva, 2003).

Diferentes autores coinciden en señalar que una de las principales dificultades del sindicalismo tiene relación con el cambio de modelo económico en la década de 1980; en particular, con el paso del modelo de industrialización por sustitución de importaciones a uno de tipo neoliberal, que conlleva un cambio profundo en el mercado de trabajo y en aquellas condiciones que daban fuerza a los sindicatos, por ejemplo, su influencia en materia de contratación (Zapata, 2003). Entonces, siguiendo a Zapata, el análisis de la crisis sindical requiere considerar los procesos económicos y sociales, así como las nuevas condiciones políticas e ideológicas (por ejemplo, la transición de la dictadura a la democracia). Por eso resulta importante observar el cambio en las estructuras ocupacionales y la mayor importancia de la economía de los servicios, la reorganización de las empresas, la introducción de medidas de flexibilidad y salarios, o los procesos migratorios y la mayor participación de las mujeres en el trabajo, así como la relación del sindicalismo con otros actores políticos (en particular, el Estado y los partidos) y su capacidad de incidir o tener control sobre los procesos de trabajo y de contratación (que constituían sus principales fuentes de poder) (Zapata, 2003).

Estos problemas han estado presentes en las reflexiones sindicales desde la misma década de 1980, cuando se registraron grandes transformaciones en la sociedad y el trabajo. En este sentido, Barrera (1988), entre otros autores, estudió los impactos que tenían en el sindicalismo el autoritarismo, el empleo formal e informal y el

desempleo en Argentina, Brasil y Chile, contrastando esta situación con las condiciones existentes antes del período autoritario. Según explica el autor, la crisis económica y la política de democratización aparecían a fines de los años ochenta como prioridades sindicales, en un contexto en el que se enfrentaban múltiples aprietos como la pérdida de sindicalizados, debido al paso de muchos trabajadores de la economía formal a la informal, el crecimiento del desempleo abierto y encubierto, la tendencia hacia el empleo transitorio y precario, el temor al despido y la mayor diferenciación entre trabajadores en términos de calificación o salarios, por ejemplo. En este marco, se entiende también su demanda de planes de empleo y su combate contra la cesantía en diferentes momentos históricos, así como la búsqueda y mejoramiento de compensaciones frente a situaciones de despido.

Ahora bien, como indica Barrera, en aquellos casos donde la legislación laboral llevaba a los sindicatos a actuar en el nivel de la empresa, se produjo un aislamiento de la conciencia sindical y se la alejó de "la gran política del movimiento sindical". Esta situación se produce, además, en un contexto ideológico neoliberal que se ha mantenido por varias décadas, y que relaciona al sindicalismo con un factor de rigidez de los mercados, que dificulta la adaptación de las empresas a un contexto global dinámico y cambiante. Todo configura entonces un cuadro de mayores dificultades para el sindicalismo, que tiende a la fragmentación, el desfinanciamiento y la diversificación de intereses entre los trabajadores (Barrera, 1988).

Se destacan los problemas que derivan de una legislación laboral ad hoc para las orientaciones neoliberales que sitúan la acción y la negociación sindical en el nivel de la empresa, lo que tiene como efecto la exclusión de grandes contingentes de trabajadores y trabajadoras de la institución sindical (Ermida, 2010). La imposición de la doctrina económica neoliberal tiene su correlato en la individualización de las relaciones laborales y el cambio en el rol del Estado, que ahora controla y restringe más férreamente los márgenes de acción de los sindicatos (entre otras cosas, la limitación estatal a su acción

política, la delimitación de la negociación colectiva, los procedimientos para su funcionamiento o desarrollo de huelga). Entonces, "a ese plan han respondido las medidas de desregulación y flexibilización de la legislación laboral, la promoción de la descentralización de las relaciones colectivas (ya que, si no es posible desmontar totalmente lo colectivo, descentralizarlo es una forma de aproximarse a la individualización), y la privatización de la seguridad social (privatización total, donde ha sido políticamente posible, parcial en los otros casos)" (Ermida, 2010, p. 36).

En este marco, Uruguay, Brasil y Argentina presentan características especiales, pues en sus legislaciones se reconoce la posibilidad de la sindicalización y negociación por rama de actividad. Esto permite que en estos países la cobertura de la negociación colectiva sea también mayor. Cabe constatar que si bien la mayoría de nuestros países han firmado los convenios de la OIT sobre libertad sindical, en la práctica dicho principio no se reconoce cabalmente. Según Ermida, esta limitación se corresponde con las características de nuestras economías, en las que más del 80 % de la población económicamente activa (PEA) se desempeña en pequeños establecimientos. Así, "teniendo en cuenta, por un lado, el número mínimo de trabajadores exigido por la ley para admitir la constitución de un sindicato (que oscila entre 10 y 20), con el número de trabajadores empleados en unidades económicas de menor dimensión a ese número, se concluye que entre el 50 % y el 88 % de la PEA carece legalmente del derecho de sindicalización en países como Paraguay, Perú, Nicaragua, Venezuela, Colombia y Costa Rica" (Ermida, 2010, p. 40).

Como consecuencia de lo anterior, las tasas de sindicalización y cobertura de la negociación colectiva pasan a ser un indicador central del diagnóstico de la crisis, pues muestran sistemáticos descensos o estancamientos en América Latina. La comparación con las tasas exhibidas en algunos países desarrollados, como Suecia, Noruega o Dinamarca, han permitido ver los déficits existentes, lo que también se puede constatar al observar lo que sucede en países como Uruguay, Brasil o Argentina en comparación con el resto de los

países de la región. Lo mismo sucede con las tendencias en materia de negociación colectiva y huelgas, aunque es importante señalar que un correcto análisis debe considerar estos indicadores en función de otros criterios, que no son estáticos, y se relacionan tanto con el contexto político y económico como con las trayectorias de las empresas y sindicatos. De tal modo, es posible que elevados niveles de sindicalización convivan con bajos estándares de negociación o de movilización social. O bien, que pudiendo ser baja, la sindicalización se ubique en sectores o trabajadores "estratégicos", lo que podría elevar su poder político o su capacidad negociadora. Por otra parte, una elevada sindicalización pero en un contexto de descrédito de las dirigencias, genera riesgos de crisis. Señales de cambio de estas restricciones se apreciaron a partir de algunos procesos de reforma laboral en la región; sin embargo, los resultados han sido disímiles y también han existido iniciativas legales dirigidas a debilitar la institucionalidad laboral en aquellos países donde existen mayores niveles de protección a los derechos laborales y sindicales.

Si bien los factores externos al sindicalismo son importantes para explicar su condición de crisis, existen también factores internos que pueden incidir en su evolución. Entre estos factores se encuentran la existencia de procesos de burocratización, una democracia débil, la ausencia de sistemas que garanticen estándares aceptables de transparencia, las denuncias de corrupción, la incompatibilidad de la estructura sindical con las actuales condiciones económicas y productivas, las dificultades para distribuir las responsabilidades, las peleas de poder, las disputas por egos o estatus, las envidias, la fragmentación y el paralelismo (expresado en la multiplicación de las centrales sindicales o de sindicatos en algunos sectores productivos o empresas), las dificultades para innovar e incorporar nuevos conocimientos, la dependencia de partidos políticos, la falta de formación política, etc.

De igual manera, existen tensiones entre organizaciones sindicales, a veces inevitables dadas las condiciones políticas o jurídicas que guían el funcionamiento de los sindicatos en los distintos países,

pero que representan focos de atención investigativa (no necesariamente indicativos de crisis). Al respecto, las disputas intersindicales pueden estar asociadas con la representación de un mismo grupo de trabajadores, pero se expresan de manera diferente en los países donde existe negociación ramal o predomina el nivel de empresa. En los primeros, las tensiones pueden referirse a disputas entre los sindicatos de rama y de oficio o entre dirigentes de un mismo gremio, por ejemplo, pero con canales institucionales que permiten canalizarlos (Senén González, Trajtemberg y Borroni, 2021). En los segundos, las diferencias o disputas internas tienen una alta probabilidad de derivar en la atomización de los sindicatos, dadas las facilidades para constituirlos (el caso de Chile es paradigmático al respecto).

Por otra parte, durante las primeras décadas de este siglo, los procesos de recuperación sindical se convirtieron en un importante foco de estudio, situación que derivó en discusiones conceptuales, análisis de coyuntura política y económica y seguimiento de indicadores sindicales que mostraron notorios incrementos en algunos países. En el caso de Chile, por ejemplo, desde mediados de la década de 2000, después de un período en el que el sindicalismo pasó por severos problemas, reflejados en una cada vez menor tasa de sindicalización y en exiguos reajustes salariales, comenzó a protagonizar conflictos de gran envergadura, superando en algunas ocasiones los restrictivos marcos legales (Aravena y Núñez, 2009). En Uruguay, con una trayectoria diferente, el sindicalismo pasaba por una etapa de fortalecimiento, relacionada con la llegada al poder del Frente Amplio en 2005 (Padrón y Wachendorfer, 2017). En general, este período de recuperación sindical se produce en un contexto de impugnación de los acuerdos neoliberales que habían prevalecido hasta ese momento, proceso que en algunos países convocó a otros actores y movimientos sociales, ayudando a reponer la necesidad de nuevas protecciones y regulaciones laborales.

La discusión conceptual llevó a considerar el concepto de revitalización sindical, lo que ha sido motivo de controversias (Atzeni y Ghigliani, 2008). ¿Eran homologables los procesos experimentados

en algunos países desarrollados con la situación latinoamericana? El concepto de revitalización sindical ha sido asociado a las nuevas estrategias que utilizan los sindicatos para su fortalecimiento, lo que implica "ir más allá del sindicato", es decir, tejer redes de colaboración con otras organizaciones sociales en un marco de reformulación de las orientaciones y estructuras sindicales (Senén González y Haidar, 2009). Asimismo, siguiendo a las autoras, se ha relacionado con estrategias sindicales más amplias, asociadas a una variedad de problemas, que deben ser entendidas a partir de las realidades específicas de cada país. Entonces, "en todos los casos los sindicatos responden a las presiones del capitalismo global resignificándose y centrando sus esfuerzos como actores políticos: Unos -con una posición institucional débil- tienden hacia el sindicalismo de movimiento social, a la movilización popular, la organización de afiliados y la construcción de coaliciones (Estados Unidos y Gran Bretaña); y otros -donde la posición política-institucional es fuerte- se centran en la construcción de pactos sociales y en la inserción institucional como el mejor canal de revitalización sindical" (España, Italia y Alemania) (Senén González y Haidar, 2009, p.10).

En esta etapa de mayor protagonismo sindical las investigaciones se han apoyado en diversas teorías. Por ejemplo, Senén González y Haidar (2014) examinaron lo sucedido después de la crisis de 2001 en Argentina desde la teoría de los recursos de poder, observando la reposición de los recursos industriales, el fortalecimiento de los recursos políticos y la conservación de los recursos organizativos (aunque estos últimos pasaron a ser menos relevantes). Según las autoras, son muchos los factores que se deben tener en cuenta para analizar el uso de los recursos de poder por parte de los sindicatos (condiciones estructurales relacionadas con la reestructuración capitalista, orientaciones y decisiones de los gobiernos, capacidad de las organizaciones sindicales). En definitiva, junto con el fenómeno de la crisis, diversas investigaciones han mirado las capacidades que siguen instaladas en los colectivos sindicales, observando su actua-

ción y aporte al mejoramiento de las políticas laborales y las condiciones de empleo y salarios.

Sindicatos y acción transnacional: mecanismos e instrumentos

Bajo los efectos de la globalización, el capitalismo financiero y los cambios en los procesos productivos (con la introducción de nuevas tecnologías y formas de gestión del trabajo), los órganos de representación de los trabajadores, especialmente los sindicatos, han enfrentado grandes desafíos y dificultades para ejercer su papel, y pasaron a verse desafiados ante distintas coyunturas políticas que marcan la historia del capitalismo. La dinámica de la organización sindical de los trabajadores en el ámbito internacional reflejó este contexto, en el que los sindicatos empezaron a reconocer que ciertas divisiones entre las perspectivas políticas sindicales resultaban anacrónicas (Wachendorfer, 2007, p. 33). Como ejemplo de este proceso, se destaca la fusión en 2006 de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), que dio lugar al surgimiento de la Confederación Sindical Internacional (CSI) -y su brazo latinoamericano, la Confederación Sindical de las Américas (CSA), que ocupó el lugar de la antigua Organización Regional Interamericana de Trabajadores.

Al mismo tiempo, las adversidades impuestas por la dimensión transnacional del deterioro de las condiciones de trabajo y el crecimiento de la desigualdad han cobrado un protagonismo sin precedentes (OIT, 2021). En este contexto, la acción sindical frente a empresas transnacionales que se estructuran en redes globales de producción (RGP) se vuelve más importante, puesto que se refiere a la forma actualizada del proceso de acumulación del capital, que ubica a América Latina en condición de subordinación y en crecientes contextos de informalidad y precariedad. La búsqueda de "ventajas competitivas" y los incentivos fiscales que ofrecen los Estados

nacionales terminan poniendo en conflicto regiones y sindicatos, debilitando las luchas por mejores salarios y condiciones de trabajo, lo que se puede apreciar con claridad en la maquila (Carrillo, 2014).

Como sabemos, esto se produce paralelamente a la adopción de las políticas neoliberales que llevaron al Estado a retirarse paulatinamente de sus funciones de protección social, con el argumento de la creación de nuevos puestos de trabajo y la posibilidad de que los trabajadores tengan "libertad" para convertirse en "empresarios propios" (Lima y Veras de Oliveira, 2022). A la vez, la consolidación de la flexibilidad en las relaciones laborales formalizadas ha beneficiado a las empresas en general y a las grandes transnacionales en particular. La "lógica del accionista" y sus estrategias de acumulación prevalecieron sobre los intentos de establecer políticas redistributivas, de inclusión social, de protección ambiental y de prevención de la sustracción de derechos. De tal modo, no es extraño que las consecuencias de este proceso sobre la organización de los trabajadores en los distintos países de América Latina, aun considerando las especificidades nacionales, tengan rasgos comunes que indican una caída en su poder, reflejado en la reducción del número de afiliados, la deslegitimación de la representación sindical con incentivo a la negociación directa entre empresas y trabajadores y la persecución y muerte de dirigentes. Todas estas vicisitudes, además, agravadas por una situación social de permanente desigualdad social y pobreza, combinados con crecientes niveles de informalidad en los que prevalecen condiciones que dificultan las formas sindicales actualmente vigentes.

En este marco, las discusiones sobre los espacios y mecanismos que el sindicalismo puede emplear a escala internacional constituyen un aspecto que ha concitado el interés del mundo académico y sindical. En general, se reconoce que en esta etapa del capitalismo global las organizaciones sindicales requieren desplegar acciones más allá de los marcos jurídicos nacionales, apuntando a regulaciones laborales transnacionales. Así, se abrieron opciones para el desarrollo de nuevas institucionalidades, formas de representación

e instrumentos, lo que naturalmente constituye un proceso en desarrollo.

Hay múltiples controversias respecto de los procedimientos y resultados que ha tenido esta actuación sindical global. Por ejemplo, se ha aludido a las dificultades derivadas del poder corporativo de las empresas transnacionales o la mayor complejidad de la representación sindical en los nuevos espacios geográficos (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2013; Cumbers, Nativel y Routledge, 2008). Pese a esto, las acciones sindicales en el ámbito internacional son discutidas e implementadas, como ha ocurrido en las confederaciones sindicales internacionales, que afilian a las centrales sindicales nacionales, y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI), entidades sectoriales que integran miembros nacionales como sindicatos, federaciones y confederaciones. Las FSI han logrado reconocimiento como socios legítimos en la regulación de las relaciones laborales a nivel transnacional, pero sus márgenes de acción y eficacia varían de acuerdo con diferentes factores, entre ellos, la fuerza sindical en los diferentes países e industrias. En aquellos países donde predomina la organización y negociación colectiva en el ámbito de la empresa, las dificultades para insertarse en estas estructuras sindicales globales suelen ser mayores, aunque no están anuladas. Más allá de estas reservas, se ha sostenido que "el modelo proporcionado por las alianzas sindicales internacionales (...) es ciertamente un modelo relevante para permitir a las organizaciones sindicales desarrollar un contrapoder real dentro de las multinacionales y asegurar la eficacia de las nuevas normas emergentes" (Hennebert, 2017, pp.135-136).

Entre los instrumentos que han cobrado importancia en los últimos años se encuentran los acuerdos marco internacionales (AMI), utilizados precisamente por las FSI. Los AMI surgieron como respuesta a la proliferación de códigos de conducta unilaterales adoptados por empresas multinacionales y se refieren a temas de diversa índole; incluyen actores nacionales y regionales e incorporan los derechos laborales fundamentales de la OIT, lo que contribuye a crear lazos sindicales internacionales, elevar su fuerza y reducir la asime-

tría de poder en las relaciones de trabajo (Costa y Rehfeldt, 2009; Munck, 2019; Hennebert, 2017; Dehnen, Pries, 2014; Sydow et al, 2014).O sea, son un "instrumento de negociación, objeto del derecho laboral transnacional, cuyo contenido se fundamenta en declaraciones internacionales de derechos fundamentales de los trabajadores [...]". (Oliveira Neto, 2020, p. 188). A través de estos acuerdos se ha conformado una nueva regulación que permite avances en términos de derechos laborales tanto en las empresas mandante como subsidiarias, aunque existe una creciente exigencia por mejorar la implementación y seguimiento de los procedimientos establecidos, así como de reconocimiento efectivo a la institución sindical (Costa y Refheldt, 2009; Munck, 2019; Gumbrell McCormick y Hyman, 2019; Hadwiger, 2015; Platzer y Rüb, 2014).

Esto ha sido parte de un proceso que reconoce dos momentos en la capacidad de actuación de los AMI. De tal modo, si "en sus orígenes, los AMI eran iniciativas de arriba hacia abajo", los de "segunda generación" pueden verse "como iniciativas de abajo hacia arriba" (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2015). A la vez, los AMI eran inicialmente "acuerdos de derechos" limitados a cláusulas declaratorias sobre derechos sociales y humanos fundamentales. En cambio, los convenios de segunda generación son "similares a un convenio colectivo tradicional por el mayor alcance de los derechos y obligaciones que imponen al empresario, en particular en lo que se refiere a subcontratistas y proveedores, la duración y los procedimientos de tramitación y resolver controversias relacionadas con la implementación de los acuerdos" (Gumbrell-McCormick y Hyman, 2015). En lo que respecta a acuerdos transnacionales, la OIT constata la existencia de más de 320 iniciativas establecidas hasta el año 2018,[2] firmadas en su mayor parte por empresas transnacionales con origen en el hemisferio norte.

[2] Conforme a la base de datos sobre acuerdos entre empresas transnacionales. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en

Algunos autores advierten sobre la complejidad institucional en la elaboración e implementación de un AMI, lo que ha dificultado su consolidación como una herramienta efectiva de regulación laboral. Un AMI "es el resultado de la interacción de muchas organizaciones que actúan 'en nombre' del capital y el trabajo; una interacción que se cuestiona y tiene lugar en un entorno institucionalmente complejo y potencialmente diverso que estructura y es estructurado por esa interacción [...] (Sydow et al, 2014, p.494). Asimismo, la implementación de los AMI tiene que ver con las tradiciones y culturas empresariales y sindicales existentes en cada país, el nivel de institucionalización del diálogo social, el tipo de regulaciones, etc. (Dehnen y Pries, 2014). Para que un AMI sea considerado "fuerte", "debe concebirse más allá de las normas fundamentales de trabajo de la OIT, al incluir proveedores, subcontratistas, mecanismos de seguimiento, previendo sanciones y estableciendo procedimientos detallados para la resolución de conflictos [...]. Los AMI "débiles" se limitarían a las normas laborales básicas, no incluirían a los proveedores y se abstendrían de monitorear los procedimientos definidos para la resolución de conflictos". (Sydow et al, 2014, p. 494).

De acuerdo con lo anterior surge la necesidad de avanzar en el fortalecimiento de la institucionalidad jurídica internacional que posibilita la aplicación de los AMI, incluyendo sus contenidos en las legislaciones nacionales y estableciendo procedimientos claros para recibir, procesar y sancionar (Oliveira Neto, 2020; Hennebert, 2017; Platzer y Rüb, 2014). Al respecto Oliveira Neto (2020, p. 16) constata impedimentos importantes, pues "tanto el derecho interno de los Estados como el derecho internacional aún no han constituido un modelo capaz de proteger integralmente los derechos laborales en las cadenas productivas globales, ya sea por la prevalencia del principio de territorialidad, o por obligar a los Estados, no a las empresas transnacionales, a los tratados internacionales y declaraciones internacionales de derechos". En este marco, muchas organizaciones sindicales, particularmente aquellas que no logran insertarse en las instituciones sindicales internacionales, apuntan a fortalecer la so-

lidaridad global entre trabajadores y trabajadoras, buscando visibilizar su situación por distintas vías, entre ellas, a través de las redes sociales.

Finalmente, el movimiento por la internacionalización de la acción sindical no implica restar importancia al fortalecimiento de las acciones sindicales a nivel nacional. De hecho, lo que se lleva a cabo en ese nivel influye en la articulación sindical global. De igual modo, cabe recordar que en el plano nacional se siguen discutiendo y creando leyes y normas que inciden no sólo en la capacidad del sindicalismo, sino de trabajadores y trabajadoras en un sentido más amplio. Por otra parte, se ha planteado la necesidad de reconstruir las relaciones entre capital y trabajo en un sentido multi y transescalar, con especial atención en los aspectos innovadores de la organización del poder colectivo de los trabajadores (Ramalho y Santos, 2018). Desde esta línea de pensamiento, el fortalecimiento de las luchas sindicales y la participación de los trabajadores en temas políticos y económicos, más allá del espacio específico del trabajo, tiene como función importante reforzar los mecanismos de presión por posiciones a favor del trabajo, el empleo y el trabajo digno.

Conclusiones

El capítulo ha tenido el propósito de mostrar la fisonomía de los estudios sindicales en América Latina, identificando algunos ejes relevantes de discusión. En este sentido, hemos señalado que tienen una extensa y rica trayectoria, que incluyen diversas disciplinas y enfoques, que observan lo que ocurre en la sociedad y el trabajo, y que reconocen múltiples conexiones entre las condiciones estructurales y la acción colectiva de los actores. La investigación sindical ha sido al mismo tiempo el estudio de las transformaciones políticas, económicas, sociales y culturales en nuestros países. Los estudios han dado continuidad a reflexiones "históricas", como su relación con el Estado, la situación de las centrales sindicales o las tasas de

sindicalización, pero han estado atentos a incorporar nuevos fenómenos o variables de interés sindical, como los vinculados a la revolución digital o la mayor presencia de migrantes, mujeres, jóvenes y disidencias en los espacios laborales. Junto con esto nos ha parecido relevante ofrecer una mirada más específica sobre la crisis y revitalización sindical, así como sobre la acción sindical global. Al respecto, hay avances importantes, pero es necesario dar continuidad al análisis del comportamiento de las empresas transnacionales en nuestra región, así como de las respuestas sindicales en este nuevo escenario.

La investigación sindical también se desplegó en la etapa de pandemia. En este período se llevaron a cabo encuentros e iniciativas académicas para conocer la situación y los problemas que debía enfrentar el actor sindical, así como las estrategias que impulsaba para proteger los puestos de trabajo y resguardar los derechos de trabajadores y trabajadoras. El miedo al contagio se combinó con cambios en las formas de trabajar, un aumento del desempleo, la precarización y la informalidad, que conformaron un escenario complejo. Para muchos dirigentes la pandemia ofreció a las empresas una "excusa" para avanzar más rápidamente en reestructuraciones y cambios en las maneras de gestionar sus negocios, lo que ha estado acompañado de una intensificación del trabajo y prácticas antisindicales. Al mismo tiempo, se ha visto en esta etapa una oportunidad para que el sindicalismo logre reconocimiento político y social, lo que se ha expresado en su presencia en mesas de diálogo con los gobiernos y empresas, así como en una mayor capacidad para hacer propuestas. No obstante, esta incidencia ha variado en los distintos países de la región y ha estado vinculada a las políticas impulsadas por los gobiernos, la importancia del sector laboral (si fueron o no considerados estratégicos), la fuerza del sindicalismo nacional, etc. Por otra parte, la pandemia hizo más evidente a los ojos de dirigentes, trabajadores y usuarios, los distintos niveles de protección laboral, por ejemplo, entre quienes son contratados directamente en

una empresa o servicio y quienes lo son a través de una modalidad de externalización.

A la vez, estos años permitieron retomar la reflexión sobre la agenda sindical y la necesidad de su ampliación. Estos asuntos han sido recogidos por la Confederación Sindical de las Américas (CSA, 2012) en su propuesta de "autorreforma sindical", en la que se plantea la necesidad de reformular las prácticas y formas de organización sindical en la región. Se trata, en última instancia, de establecer definiciones y procedimientos que posibiliten "colocar al día" al sindicalismo. Esto implica reconocer las dinámicas nacionales, pero también asumir que los desafíos asociados a la transnacionalización de la economía y al funcionamiento de las empresas a escala global requieren estructuras sindicales nacionales e internacionales coordinadas y cada vez más eficientes. El proceso de autorreforma sindical intenta asumir múltiples tareas, ampliando el reconocimiento y representatividad del sindicalismo. Entre otras cosas, esto implica plantearse la sindicalización más allá de las grandes empresas, cubriendo también a quienes están tercerizados, a desocupados, jubilados, informales, migrantes, mujeres, jóvenes, etc. A la vez, se propone pasar desde la sindicalización y la negociación colectiva por empresa a una por rama de actividad económica (que no excluye la negociación en el nivel de la empresa).

En este contexto los estudios sindicales enfrentan una serie de desafíos, entre los cuales figuran fortalecer las comunidades regionales y nacionales, apuntando al desarrollo de programas de investigación y el logro de una mayor incidencia en las instituciones gubernamentales, no gubernamentales y académicas; promover la emergencia y consolidación de nuevas generaciones de investigadores e investigadoras, facilitando su acceso a espacios de perfeccionamiento y publicación; tender puentes o consolidar los vínculos existentes con la sociedad civil y las organizaciones sindicales, de modo de desarrollar investigaciones y planes de acción pertinentes y sostenibles; avanzar en conceptualizaciones y análisis relacionados con las nuevas características de los procesos de trabajo, de la cons-

titución de la clase obrera y de su experiencia, impulsando avances teóricos y metodológicos.

De igual manera, los estudios suelen hacer referencia a una serie de dilemas que enfrenta el actor sindical en este nuevo siglo: repensar la institución sindical en términos de sus concepciones, prácticas y discursos, buscando la representación de un colectivo cada vez más heterogéneo compuesto por trabajadores involucrados en formas de trabajo cada vez más flexibles y desprotegidas; ampliar la agenda, los repertorios y las estrategias sindicales para responder eficientemente a las transformaciones en curso; promover la democracia en el sistema político y en las organizaciones sindicales; mantener en alto la lucha por la libertad sindical y la modernización de las relaciones laborales, permitiendo a los trabajadores incidir en la definición de la estructura y la forma de organización y negociación; incorporar de manera decidida la dimensión global de la acción sindical, buscando nuevas articulaciones pero sin descuidar la acción en el ámbito nacional; desarrollar alianzas con otros actores e instituciones (movimientos estudiantiles, ambientalistas, raciales, informales, feministas, partidos políticos, ONG, autoridades políticas, etc.), fortaleciendo su gestión y legitimidad; enfrentar la fragmentación con mayores iniciativas de unidad o articulación sindical; etc. ¿Cuántos avances o retrocesos existen en estos ámbitos?; ¿cuáles son las diferencias y similitudes en las trayectorias sindicales de la región?; ¿se anticipa una renovación de las instituciones, concepciones y prácticas sindicales o se reproducen las ya existentes? Sin duda estos y otros interrogantes muestran el amplio campo que se abre para los estudios sindicales en América Latina.

Bibliografía

Abal Medina, Paula (2014). *Ser un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Editorial Biblos-Sociedad.

Abal Medina, Paula y Diana, Nicolás (2011). *Colectivos resistentes. Procesos de politización en la Argentina reciente*. London: Editorial Imago Mundi.

Abal Medina, Paula; Fornillo, Bruno y Wyczykier, Gabriela (coords) (2012). *La forma sindical en Latinoamérica. Miradas contemporáneas*. Buenos Aires: Nueva Trilce.

Abramo, Laís y Abreu, Alice. R. de Paiva (orgs.) (1998). *Gênero e trabalho na sociologia Latino-Americana*. São Paulo/Rio de Janeiro: ALAST.

Aguilar, Omar; Pérez, Domingo y Henríquez, Helia (eds.) (2017). *Huelgas laborales en Chile. Conciencia y paralización*. Santiago: Editorial Universitaria.

Álvarez, Sabrina y Sosa, Alvaro (2019). Trabajadores y sindicalismo en el Uruguay de la dictadura (1973-1985): bibliografía, fuentes y acervos documentales. *Revista Sociohistórica* (44). https://doi.org/10.24215/18521606e093

Antunes, Ricardo y Da Silva, Jair B. (2003). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfoses y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta.

Antunes, Ricardo y Da Silva, Jair B. (2015). Para onde foram os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. *Caderno CRH 28*(75), pp. 511-528.

Aravena, Antonio y Núñez, Daniel (2009). *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del Siglo XXI*. Santiago: ICAL.

Araya, Eduardo; Barría, Diego y Drouillas, Oscar (2009). *Sindicatos y políticas públicas em Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Venezuela*. Santiago: Editorial Universitaria.

Atzeni, Maurizio y Ghigliani, Pablo (2008). *Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporany Argentina*. Amsterdam: Labour Again Publications, International Institute of Social History.

Barrera, Manuel (1988). *El movimiento sindical y la crisis en América Latina*. Santiago: CEPAL.

Basualdo, Victoria (2019). Dictaduras, trabajadores y sindicatos en la segunda mitad del siglo XX: propuestas para un diálogo entre los casos de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. En Barragán, Rossana (coordinadora). *Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s Sindicalismo movimientista*, Buenos Aires: Actuel Marx/Intervenciones N°13 *Trabajo y trabajadores en América Latina (siglos XVI-XXI)*.

Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO México/UAM-Xochimilco/CLACSO.

Blanke, Svenja (2007). El sindicalismo mexicano: entre la marginación y la recomposición. *Nueva Sociedad* (211).

Bouzas, Jose (2000). Democracia sindical en México. *Nueva Sociedad* (169).

Bridi, Maria Aparecida (2021). *Trabalhadores em tecnologia da informação e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Annablume.

Cardoso, Adalberto M. (1999). *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: A Era Vargas Acabou?*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

Cardoso, Adalberto M. (2003). *A Década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo.

Carrillo, Jorge (2014). ¿De qué maquila me hablas? Reflexiones sobre las complejidades de la industria maquiladora en México. *Frontera Norte 26*(3).

Celis, Juan Carlos (2004). *Sindicatos y territorios. Dimensiones territoriales de la acción sindical. Aproximación teóricas y descripción de experiencias colombianas*. Medellin: Ediciones Escuela Nacional Sindical.

CLACSO (1985). *El sindicalismo latinoamericano en los ochenta*. Buenos Aires: Comisión Movimientos Laborales. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/248500/1/Sindicalismo-Latinoamericano.pdf

Confederação sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas – CSA (2021*). Relatório Especial: O impacto da pandemia sobre as condições de trabalho nas cadeias globais de produção na América Latina e Caribe*. Montevideo.

Confederación sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas – CSA (2012). *Procesos de Autoreforma sindical em las Américas. Avances del grupo de trabajo sobre Autoreforma sindical (GTAS)en 2011-2012*, Con el soporte del Proyecto FSAL-AS/ACTRAV/OIT "Apoyo a Procesos de Autoreforma Sindical en ALC - 2ª Fase. Montevideo.

Costa, Hermes Augusto (2005). A política internacional da CGTP e da CUT: etapas, temas e desafios. *Revista Crítica de Ciências Sociais* (71).

Costa, Isabel y Rehfeldt, Udo (2009). Au-delà des frontières : l'action syndicale au niveau international. *Sociologies Pratiques 19* (2), pp. 83-96. 10.3917/sopr.019.0083 . halshs-00783680

Cuda, Emilce (2016). *Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: CLACSO. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/11248/1/NuevosEstilosSindicales.pdf

Cumbers, Andy; Nativel, Corinne y Routledge, Paul (2008). Labour agency and union positionalities in global production networks. *Journal of Economic Geography 8*(3), pp. 369-387.

De la Garza, Enrique (2001). *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. México: UAM-Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. México: Anthropos-UAM-I.

De la Garza, Enrique (2018). *La metodología configuracionista para la investigación.*México: Gedisa-UAM-I.

Dehnen, Veronika y Pries, Ludger (2014). International Framework Agreements: A thread in the web of transnational labor Regulation. *European Journal of Industrial Relations* DOI: 10.1177/0959680113519187519 18

Diana Menéndez, Nicolás; Haidar, Julieta y Arias, Cora C. (2023). Prácticas organizativas de trabajadores de plataformas de reparto en Argentina. Un análisis desde la teoría de los recursos de poder, *Papers 2023*, 108/1, e3044. https://doi.org/10.5565/rev/papers.3044

Dyszel, Guillermo (2005). La Argentina de la crisis: Desigualdad social, movimientos sociales, política e instituciones. *Actas. La Plata:*

UNLP. FAHCE. Departamento de Sociología. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6618/ev.6618.pdf

Dyszel, Guillermo; Ferrero, Juan Pablo y Gurrera, Maria S. (23 al 25 de noviembre de 2005). El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto [ponencia] *IV Jornadas de Sociología de la UNLP*, La Plata, Argentina.

Ermida Uriarte, Oscar (2010). Dificultades del movimiento sindical con especial referencia a su estructura en América Latina, CSA http://relats.org/documentos/HOMENAJES.ERMIDA.TEXTOS.CSA.Dificultades.pdf

Evans, Peter (2010). Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses. *Global Labour Journal1*(3), pp. 9-27.

Evans, Peter (2014). National Labor Movements and Transnational Connections: Global Labor's Evolving Architecture Under Neoliberalism. *Global Labour Journal 5*(3).

Evans, Peter (2015). Movimentos nacionais de trabalhadores e conexões transnacionais: a evolução da arquitetura das forças sociais do trabalho no neoliberalismo. *Caderno CRH 28*(75), pp. 457-478.

Evans, Peter (2019). Contribution to GTI Roundtable 'Planetizing the Labor Movement'". Great Transition Initiative, https://www.great-transition.org/roundtable/ workers-world-peter-evans.

Fernández, Arturo (ed.) (2007). *Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana.* Buenos Aires: Prometeo.

Fernández, Arturo; Senén González, Cecilia (compiladores) (2010). *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del Mercosur frente al contexto de la crisis mundial.* Buenos Aires: Prometeo Libros.

Fichter, Michael; Sydow, Jörg; Helfen, Markus; Arruda, Lilian; Agtass, Ozge; Gartenberg, Indira; McCallum, Jamie; Sayim, Kadire yStevis, Dimitris (2013). *Globalising Labour Relations: On Track with Framework Agreements?*https://ssrn.com/abstract=2292894 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2292894

Frege, Carola y Kelly, John (2004). *Varieties of Trade Unionism: Strategies for revitalization of trade unions in a Globalizing Economy*. UK: Oxford University Press.

Galvão, Andreia (1998). Os metalúrgicos do abc e a câmara setorial da indústria automobilística. *Revista de Sociologia e Política, Curitiba*, 10/11, pp. 83-10.

Gaudichaud, F.; Webber, J. y Modonesi, M. (2019). *Los gobiernos progresistas Latinoamericanos del siglo XXI*. México: Ensayos de interpretación histórica, UNAM.

Goren, Nora; Prieto, Vanesa (eds.) (2020). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=2058

Guimarães, Nadya Araújo (2004). Quando a indústria se transforma... atores locais e políticas subnacionais de equidade de gênero e raça. *Revista São Paulo em Perspectiva*, *18*(4), pp. 83-92.

Gumbrell McCormick, Rebecca (2013). *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. UK: Oxford University Press.

Gumbrell McCormick, Rebecca y Hyman, Richard (2015). International Trade Union Solidarity and the Impact of the Crisis in SIEPS. *Swedish Institute for European Policy Studies – European Polícy Analysis*, pp. 1-16.

Gumbrell McCormick, Rebecca y Hyman, Richard (2019). Democracy in trade unions, democracy through trade unions? *Economic and Industrial Democracy 40* (1).

Hadwiger, Feliz (2015). Global framework agreements: achieving decent working in global supply chains? *International Journal of Labour Research 7*(1-2).

Helfen, Markus y Fichter, Michael (2013). Building Transnational Union Networks across Global Production Networks: Europe actualizing a New Arena of Labour-Management Relations. *British Journal of Industrial Relations*, pp. 553–576.

Hennebert, Marc-Antonin (2017). Os acordos-marco internacionais e as alianças sindicais internacionais: instrumentos de uma necessária transnacionalização da militância sindical. *Sociologias19*(45), pp. 114-140.

Hirata, Helena (2009). Os paradigmas sociológicos à luz das categorias de sexo: qual a renovação da epistemologia do trabalho? En Baçal, S. (org.). *Trabalho, Educação, Empregabilidade e Gênero*(pp. 173-189). Manaus: EDUA.

Hyman, Richard (2005). Europeização ou erosão das relações laborais? En *Mudanças no trabalho e ação sindical – Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*(pp.15-44). São Paulo: Cortez Editora. .

Hyman, Richard (2006). Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? En *Global Solidarity Dialogue*.

Hyman, Richard (8 al 11 de abril de 2015). Austeritarianism in Europe: what options for resistance? [ponencia] *Institute for New Economic Thinking conference, 'Liberté, egalité, fragilité'*, Paris.

Julián-Véjar, Dasten (2012). Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s Sindicalismo movimientista, *Actuel Marx/Intervenciones* (13).

Korkmaz, Enre (2015). Building Coalitions for Transnational Trade Union Solidarity: Comparative Analysis of Three Campaigns from Turkey. *Global Labour Journal 6*(1).

Leite, Márcia de P. (1999). *Nova estrutura industrial e trabalho: a experiência da Câmara Regional do Grande ABC no Brasil*. Campinas: DECISA/UNICAMP, mimeo.

Lenguita, Paula y Santana, Marco A. (2013). Dictaduras militares y tradiciones obreras en Argentina y Brasil, *ALHIM* (26).

Lima, Jacob C. y Veras de Oliveira, Roberto (2022). O empreendedorismo como discurso justificador do trabalho informal e precário. *Contemporânea - Revista de sociologia da UFSCAR 11*, pp. 905-932.

Manky, Omar (2019). Liderazgos precarios: Organización y líderes sindicales en perspectiva comparada. *Revista de Investigación de América Latina 54* (4), 877-892, 2019. doi:10.25222/larr.160

Massetti, Astor.; Villanueva, Ernesto y Gómez, Marcelo (Compiladores) (2010). *Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina del Bicentenari*o. Montevideo: Trilce.

Mello e Silva, Leonardo (1999). *A Generalização difícil. A vida breve da câmara setorial do complexo químico seguida do estudo de seus impactos em duas empresas do ramo*. São Paulo: Annablume.

Montes Cató, Juan; Rodrigues, Iram Jácome y Dobrusin, Bruno (2016). ¿Hacia dónde se dirige el Sindicalismo en Argentina y Brasil? *Trabajo y Sociedad* (27), pp. 5-6.

Moody, Kim (1997). *Trabajadores en un Mundo Esbelto: Sindicatos en la Economía Internacional*. Nueva York: Verso.

Munck, Ronaldo (2019). Workers of the World Unite (At Last). En *Great Transition Initiative*. https://www.greattransition.org/publication/workers-of-the-world-unite

Muñoz, Mauricio (2022). *Identidad y trabajo. El proceso de construcción identitarias en los trabajadores subcontratados de la Gran Minería del Cobre en Chile*. México: El Colegio de México.

Murillo, Maria V. (2008). *Sindicalismo, coaliciones partidárias y reformas de mercado em América Latina*. Mexico: Siglo XXI.

Negro, Antonio Luigi; Corrêa, Larissa R. y Fontes, Paulo (orgs.) (2014). *Trabalhadores e ditadura*. Florianópolis: UFSC.

Novick, Martha (Coordinadora general). (2022). *Tecnología y digitalización: el desafío sindical*, FES.

OIT (2021). Las desigualdades en el mundo del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 109, Reunión 2021.

Oliveira Neto, Alberto E. de (2020). *Acordos marco globais: sindicatos transnacionais e a tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais*. [Tese de doutorado] UFPR, Curitiba (PR).

Osorio, Sebastian y Gaudichaud, Franck (2018). ¿La democratización en contra de los trabajadores? La CUT, el movimiento sindical y el dilema de la transición pactada en Chile. *Les Cahiers de Framespa* (27). https://doi.org/10.4000/framespa.4763

Padrón, Alvaro y Wachendorfer, Achim (2017). Uruguay caminho hacia la construcción de poder sindical. *Nueva Sociedad*. https://nuso.

org/articulo/uruguay-caminos-hacia-la-construccion-de-poder-sindical/

Palomino, Héctor (compilador). (2005). *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

Paranhos, Adalberto (2007). *O roubo da fala: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil*. São Paulo: Boitempo.

Platzer, Hans Wolfgang y Rüb, Stefan (2014). International Framework Agreements: am instrument for enforcing social human rights. *Friedrich Ebert Stiftung study*. https://library.fes.de/pdf-files/iez/10474.pdf

Quijoux, Maxime (2021). Reprodução, habitus, campo: como Bourdieu pensa o trabalho? *Revista de Ciências Sociais Política e Trabalho 54* (1), pp. 220–236.

Quiñones, Mariella y Senén González, Cecilia. (Compiladoras). (2023). Relaciones laborales em tiempos de pos pandemia en América Latina: empresários, sindicatos y gobiernos. *Revista de Ciencias Sociales 36*(56).

Ramalho, José Ricardo (2022). Trabalho e sindicalismo na indústria. Poder institucional e social em contexto de crise e pandemia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais 37*, pp. 1-18.

Ramalho, José Ricardo y Carneiro, Marcelo S. (2016). Trabalho, sindicatos e contestação a grandes projetos na Amazônia brasileira. *Trabajo y Sociedad* (27), pp. 79-92.

Ramalho, José Ricardo y Rodrigues, Iram Jácome (2013). Sindicato, desenvolvimento e trabalho: crise econômica e ação política no ABC. *Cadernos CRH 26*, pp. 217-231.

Ramalho, José Ricardo y Santos, Rodrigo. S. P. (2018). Trabalho e ação sindical em Redes Globais de Produção. *Tempo Social 30* (1), pp. 9-29. https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138078

Rodrigues, Iram Jácome y Ladosky, Mario Henrique (2018). A CUT e o sindicalismo brasileiro nos anos recentes: limites e possibilidades. *Tempo Social 30*, 53-76.

Rodrigues, Iram Jácome; Ramalho, José Ricardo y Lima, Jacob Carlos (coords.) (2022). *Trabalho e sindicalismo: reflexões a partir do contexto pandêmico*. São Paulo: Annablume.

Rodrigues, Leôncio (1990). O sindicalismo corporativo no Brasil. En *Partidos e Sindicatos*. São Paulo: Editora Ática.

Rodrigues, Leôncio y Cardoso, Adalberto M. (1993). *Forca Sindical: Uma Analise Sociopolítica*. São Paulo: PAZ E TERRA.

Rombaldi, Maurício (2016). Diferentes ritmos da internacionalização sindical brasileira: uma análise dos setores metalúrgico e de telecomunicações. *Cadernos CRH 29*, pp. 535-552.

Rombaldi, Maurício (2019). The 2014 World Cup and the Construction Workers: Global Strategies, Local Mobilizations. *Latin American Perspectives 46*, pp. 53-65.

Rombaldi, Maurício y Veras de Oliveira, Roberto (2017). El sindicalismo brasilero en una encrucijada histórica. *Arxius de Ciències Socials 1*, pp. 259-268.

Sánchez, S. y Belmont, E. (2006). Los sindicatos en la transición: interpretaciones y debates en América Latina. En De la Garza Toledo, E. (coordinador). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: Editorial Anthropos, UAM-I.

Schipani, Andrés (2021). Despertando al gigante invertebrado: la estrategia sindical de los gobiernos kirchneristas (2003-2015). *Revista SAAP* 15 (2).

Schmalz, Stefan (2019). "Power Resources and Global Capitalism. *Global Labour Journal 10* (1), pp. 84-91.

Schmalz, Stefan y Dörre, Klaus (2018). *The Power Resources Approach*. Germany: Friedrich Ebert Stiftung.

Schmalz, Stefan; Ludwig, Carmen y Webster, Edward (2018). A abordagem dos recursos de poder: desenvolvimentos e desafios. *Global Labor Journal 9* (2), pp. 113-135.

Schmalz, Stefan; Rombaldi, Mauricio; Conrow, Teresa y Feller, Dina (2021). Two Forms of Transnational Organizing: Mapping the Strategies of Global Union Federations. *Tempo Social 33*, pp. 143-162.

Senén Gonzalez, Cecilia y Del Bono, Andrea (Coord.) (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectiva*s. Buenos Aires: Prometeo.

Senén Gonzalez, Cecilia y Haydar, Julieta (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo RELET 14* (22).

Senén Gonzalez, Cecilia y Haydar, Julieta (2014). Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001. *Cuadernos del CENDES* 31 (87).

Senén Gonzalez, Cecilia.; Trajtemberg, David y Borroni, Carla (2021). Los conflictos entre sindicatos y sus factores condicionantes en la Argentina (2008-2013), *Iztapalapa* 91 (6), pp. 183-212.

Souza-Lôbo, Elizabeth (1991). *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência.* São Paulo: Brasiliense.

Stevis, Dimitris y Boswell, Trevis (2011). International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. *Global Unions*, pp. 174-194.

Sydow, Jorg; Fichter, Michael; Helfen, Markus; Sayim, Kadire Zeynep y Stevis, Dimitris (2014). Implementation of Global Framework Agreements: towards a multi-organizational practice perspective. *Transfer European review of Labour Research 20* (4), pp. 489-503.

Tomizaki, Kimi y Rombaldi, Maurício (2009). Construindo a legitimidade: reflexões sobre as transformações das práticas de militância no movimento sindical. *Pro-Posições (Unicamp) 20*, pp. 93-112.

Veras de Oliveira, Roberto y Ladosky, Mario Henrique (2018). Das greves do ABC ao conselho de relações de trabalho: chances e limites da ação sindical institucional. *Lua Nova. Revista de Cultura e Política* (104), 97-131. https://doi.org/10.1590/0102-097131/104

Veras de Oliveira, Roberto y Rombaldi, Maurício (2017). El sindicalismo brasileño en una encrucijada histórica, *ARXIUS* (36-37), 259-268.

Veras de Oliveira, Roberto y Silva, Ari Rocha da (org.) (2021). *Trabalho e pandemia: informalidade, precarização e suas múltiplas relações.* São Paulo: Annablume.

Wachendorfer, Achim (2007). ¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina? *Nueva Sociedad* (211).

Webster, Edward (2014). Book Review- McCallum, Jamie (2013) Global Unions, Local Power: The New Spirit of Transnational Labor Organizing. Ithaca, NY: Cornell University Press/ILR Press. *Global Labour Journal 5*(3).

Wyczykier, Gabriela y Anigstein, Cecilia (2019). Sindicalismo y disputas socioambientales. La transición justa en clave Latinoamericana. *Entropía 3*(5).

Zapata, Francisco (2000). Historia del movimiento obrero en América Latina y sus formas de investigación. En De la Garza Toledo, Enrique (coordinador). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo.* México: El Colegio de México-FLACSO-UAM-FCE.

Zapata, Francisco (2003). ¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?, *Working Paper (302).*

El movimiento sindical y su articulación con otros movimientos sociales

Nuria Giniger y Julia Soul

Presentación

La historia del movimiento sindical tiene ya más de un siglo de luchas. En sus etapas iniciales, junto con las disputas por mejores salarios y condiciones de trabajo, debió centrar sus esfuerzos en la despenalización de su actividad y el reconocimiento de su legitimidad como representante de la clase trabajadora. Es conocido el tránsito desde la prohibición a la aceptación, y las posteriores consagraciones constitucionales de la libertad sindical como derecho humano fundamental. En ese tránsito, la centralidad de su acción estuvo dirigida a lograr articulaciones entre diversos sectores de la clase trabajadora y en construir un proyecto para el resto de la sociedad.

Luego de la segunda guerra mundial, en Occidente la transformación del Estado liberal al Estado social facilitó que la representación de los sectores subalternos -específicamente de las y los trabajadores asalariados- fuese asumida por los sindicatos, incorporados en regímenes jurídico-institucionales de relaciones laborales. Es así que hacia mediados del siglo XX se consolidó una forma de representación de los trabajadores -fundamentalmente en materia económica y laboral, es decir en tanto vendedores de fuerza de trabajo- centrada en las organizaciones sindicales. Dicha representación implicaba una perspectiva homogeneizante de la clase trabajadora, anclada en la relación asalariada. Esta condición -independientemente de las características concretas que asumió en cada sector- funciona como aglutinadora de las y los trabajadores en organizaciones de oficio, sector o rama.

La integración de estas organizaciones en el entramado jurídico-institucional tuvo significativas implicancias en su desarrollo, tanto en términos de los grados y las formas de integración en estructuras institucionales como en relación con las relaciones de representación. Al mismo tiempo, y expresando los desarrollos diferenciados de las clases trabajadoras nacionales, los movimientos sindicales articularon reivindicaciones relativas a otros sujetos, tales como las y los trabajadores rurales en contextos de semi-proletarización, o las mujeres, procurando la mejora de sus condiciones en tanto asalariadas. Esta subordinación de la multiplicidad de reivindicaciones a la relación asalariada no suponía ausencia de conflicto en el interior de las organizaciones sindicales, sino por el contrario expresaba disputas respecto de la orientación política y de las distintas alineaciones internacionales. La literatura centrada en el movimiento sindical como vehículo de *integración* de la clase obrera a los sistemas políticos enfatizó su rol central en las complejas dinámicas institucionales y de conflictividad que atravesaron los Estados latinoamericanos (Collier y Collier, 1991)

A partir de la crisis de la década de 1970 y luego con el desmoronamiento del bloque socialista, se despliega un proceso de rees-

tructuración capitalista en el cual se consolidan importantes niveles de informalidad y desempleo en América Latina, y se produce la extensión de relaciones asalariadas en condiciones precarias. Como contracara, se erosionan las relaciones de empleo "protegido". Estas tendencias ponen en tensión las perspectivas homogeneizantes de la clase trabajadora, que estructuraban sus organizaciones y estrategias a la vez que sustentaban la legitimidad sindical. En este marco, y con la victoria relativa del "fin de los grandes relatos", cobran un auge particular los llamados movimientos sociales, organizados en torno de categorías particulares y de relaciones específicas. El desmoronamiento del bloque socialista es reconocido también como un hito histórico para el movimiento sindical internacional, tanto en términos de su orientación y estrategias políticas -que culmina en una importante reorganización institucional en las primeras décadas del siglo XXI- como en relación con la reconfiguración de los espacios globales de producción y circulación de capitales, vía los tratados de libre comercio y la deslocalización productiva.

En resumen, las profundas transformaciones económicas, políticas e ideológicas propias de la hegemonía neoliberal sustentaron la emergencia de varios sectores sociales que tomaron el espacio público con sus propias demandas ante el Estado: desde los contingentes de desocupados o de trabajadores informales no representados por los sindicatos, hasta un movimiento de mujeres que trasciende a la vez que incluye las demandas que emanan de la relación asalariada. Por tanto, la representación de la clase trabajadora deja de ser atribuida de manera exclusiva a los sindicatos, y estos deben compartirla con otras organizaciones sociales. De esta forma, se consolidan *movimientos temáticos* (Giniger y Kempf, 2022), que no encuentran en proyectos sindicales un cauce para su realización plena. No obstante, se han trazado articulaciones, que implican la construcción de agendas y luchas comunes. Esas articulaciones han generado una prolífera reflexión, tanto desde el movimiento sindical como de cada uno de esos actores sociales, evaluando sus potencialidades y mostrando también las diferencias.

La tematización de estas relaciones se realizó en base al debate sobre la clase trabajadora y de la oposición "clase obrera" -en vías de desaparición, ya sea como entidad sociológica o como sujeto político- "nuevos" movimientos sociales que suponían articulaciones subjetivas e identitarias descentradas de las condiciones de producción de los sujetos. Este prisma explicaba la consecuente crisis y erosión de los movimientos sindicales.

En este capítulo vamos a repasar de manera muy sucinta las dinámicas de la relación entre las organizaciones sindicales y los movimientos sociales. Entendemos que la pérdida de la representación única de las y los trabajadores sufrida por los sindicatos fue un cimbronazo del cual algunas organizaciones aún no dan cuenta. Sin embargo, para otras, el reconocimiento de la diversidad en las representaciones, en los temas y problemas que conmueven a las y los trabajadores, las revitalizó e incluso las religitimó, luego de un largo proceso de desgaste y desconfianza.

De este modo, analizaremos las relaciones sindicales con tres de los movimientos con mayor relevancia: el movimiento feminista, de mujeres y disidencias sexo-genéricas; el movimiento de las y los trabajadores desocupados e informales; y el movimiento ambientalista. No son los únicos, pero dan cuenta de los intentos por establecer articulaciones más o menos sistemáticas, tanto por parte de los sindicatos como de los propios movimientos.

En este sentido, para cada una de las relaciones entre sindicatos y movimientos analizados, nos preguntamos cómo se inicia la relación, cuál es la agenda en común, cómo se han construido plataformas y herramientas comunes de lucha y de qué manera se han incorporado o resignificado las reivindicaciones de cada uno de esos sectores en el programa de acción del sindicalismo. Asimismo, reflexionaremos sobre cómo estas articulaciones modifican y configuran estrategias sindicales disímiles a partir de una revisión bibliográfica. En este sentido, es importante señalar que nos hemos encontrado con algunas áreas que exhiben déficit de conocimiento en la producción académica latinoamericana: la relación entre el movimiento sindi-

cal y los trabajadores informales ha sido abordada predominantemente en clave de mercado de trabajo o de políticas públicas, pero no desde la perspectiva de las relaciones entre organizaciones y movimientos sociales. La misma situación ocurre en la relación entre sindicalismo y movimiento feminista, aunque notoriamente sobre este último estamos atravesando un *boom* de producción académica hace ya algunos años, de la mano de la revitalización del movimiento. Sin embargo, el rol sindical -a pesar de su importancia- no es mayormente incorporado a los análisis de género y trabajo. A la vez, no existe aún en nuestra región una vasta producción respecto de cómo los sindicatos se vinculan con las temáticas y problemas ambientales, a pesar de que sí hay experiencias de articulación que no están suficientemente analizadas.

El capítulo estará organizado en un primer apartado que ubica el problema en perspectiva histórica y global; el segundo se refiere a la relación de los sindicatos con los movimientos de desocupados y trabajadores informales; seguidamente, otro acerca de la relación entre los sindicatos y el movimiento feminista; y finalmente, uno sobre el vínculo entre el sindicalismo y los movimientos ecologistas. El capítulo finaliza con un apartado de conclusiones.

Globalización y neoliberalismo: un nuevo terreno para los sindicatos

A partir de la década de 1990 el proceso de globalización ha sido considerado desde una doble perspectiva: por una parte, como la consolidación de una gobernanza neoliberal a escala global en manos de la articulación de organismos supranacionales. Esta estructura tiende a incorporar a organizaciones no gubernamentales, al movimiento sindical internacional o a consultores y expertos, para la producción de regulaciones de alcance global -por definición fuera de cualquier orden estatal (Matas Morel, 2013). Por otra parte, el proceso de globalización implica un contra-movimiento emergente a

nivel de las comunidades, las redes de activistas y los movimientos sociales, que pretende disputar las tendencias a la mercantilización desatadas por la hegemonía neoliberal. Se trata de una red amplia de organizaciones, actores sociales y eventos que configuraría lo que se ha dado en llamar la "globalización desde abajo" (Munck, 2010; Santos, 2007; Carr, 1999).

El desempeño del movimiento sindical en estos procesos ha sido tematizado fundamentalmente desde el enfoque de las *opciones estratégicas* (Frege y Kelly, 2004), en cuyo marco se analizaron las heterogéneas trayectorias e intervenciones desplegadas por las organizaciones hacia la clase trabajadora, hacia los sistemas jurídico institucionales y hacia los espacios de gobernanza multinacional. En este sentido, su consideración tiende a evaluar su impacto en el plano de los procesos políticos -mediante la participación de instituciones existentes o mediante el impulso a la consolidación de dinámicas institucionales emergentes tanto en la escala de los Estados nación como en el entramado multinacional, en especial la OIT y la OCDE- como escenarios, a la vez, de producción de estándares generales para las relaciones laborales y de promoción de demandas y reclamos frente a prácticas de corrupción, contaminación ambiental o de persecución sindical desplegadas por las multinacionales.

Estas intervenciones contrastan con las que dominaron durante buena parte de la década de 1990, cuando los movimientos sindicales más importantes la región desarrollaron estrategias predominantemente ligadas con el "pactismo", la "participación" y el "diálogo social", en virtud de las tradiciones corporativistas que los atravesaban (Lucena, 2001). Es en este contexto que el movimiento sindical se ve interpelado por movimientos temáticos y organizaciones sociales con los que convergerá crecientemente en los procesos de protesta y contestación a la ofensiva neoliberal. Esta dinámica del movimiento sindical será categorizada a partir de sus diferencias con las estrategias corporativistas, como expresiva de otra estrategia: el "*sindicalismo de movimiento social*". En varios países de América Latina y el Caribe -más significativamente en Brasil y Argentina-, pero también en

otras regiones del sur global, una cantidad creciente de organizaciones sindicales promovieron la constitución de coaliciones amplias con movimientos sociales y comunitarios para fortalecer la disputa con los Estados y las corporaciones multinacionales, en favor de los "intereses populares" y la justicia social (Waterman, 1993; Retamozo, 2011; Freytes Frey y Cross, 2011; Iglesias, 2018).

A finales de la década de 1990 se convirtió en una categoría que generalizaba estrategias de revitalización del movimiento sindical en contextos de desindustrialización (Moody, 1997). Sin embargo, Kim Scipes (2014) defiende que el sindicalismo de movimiento social es una estrategia desplegada específicamente por movimientos sindicales en el sur global (Brasil, Filipinas, Sudáfrica) que se caracteriza por configurarse en contextos políticos autoritarios y/o dictatoriales. Su argumentación apunta una doble particularidad: por un lado, la relevancia que los sectores de trabajadores informales, desempleados o de pequeños propietarios poseen en estas economías; por otro, el terreno de lucha contra las dictaduras en el Cono Sur o contra regímenes autoritarios como el apartheid, pero también con alta violencia política como en Centroamérica, produjo ya hacia las décadas de 1970 y 1980 coaliciones particulares entre los movimientos de derechos humanos, los movimientos sindicales y otros movimientos sociales (Bruckman y Dos Santos, 2008). Esta especificidad histórica alcanza a varios de los procesos sindicales latinoamericanos, e introduce las relaciones entre la construcción de estrategias sindicales y la dinámica de la protesta social y el conflicto como momentos en que se plasman y cristalizan formas de relación, articulación y conexión entre movimientos sociales, por una parte, y por otra, subraya la especificidad de los procesos políticos e históricos en que intervienen los movimientos sindicales como constreñimientos a las estrategias de "revitalización sindical".

La bibliografía coincide en señalar que el proceso de resistencia a la firma del Acuerdo de Libre Comercio de las Américas (ALCA) resultó un hito que condensó demandas emergentes de los movimientos antiglobalización (que se habían manifestado en Seattle y Génova),

y reivindicaciones propias de los movimientos regionales o locales. A través de una multiplicidad de acciones en diferentes escalas, una amplia articulación de organizaciones sindicales, confederaciones internacionales, movimientos sociales y de derechos humanos y partidos políticos impulsó el rechazo al acuerdo, basada en la denuncia de las consecuencias regresivas que acarreaba para los sectores populares.

Es en el proceso político que llevaba a la implementación del Acuerdo de Libre Comercio que se observa la contraposición de estrategias sindicales dentro de la confederación sindical regional (ORIT, actual CSA): mientras aquellos orientados hacia una acción de tipo corporativista abogaban por la inclusión de un "capítulo laboral" en el tratado, una corriente crítica, integrada por las confederaciones que venían desplegando estrategias de "movimiento social" como la CUT brasilera y la CTA argentina, abogaban por la construcción de una fuerza política que, rebasando los límites del movimiento sindical, pudiera producir el rechazo al acuerdo. Esta estrategia de acción resultó exitosa en la medida en que el acuerdo fue "enterrado" por los gobiernos latinoamericanos en la Cumbre de las Américas en 2005, en medio de un amplio proceso de movilización y acciones callejeras impulsado por las coaliciones mencionadas.

El NO al ALCA marca el inicio del ciclo de los llamados "gobiernos progresistas" latinoamericanos, precedidos y sostenidos por importantes procesos de resistencia y movilización social en los distintos espacios nacionales (Bolivia en 2000 y 2003, Argentina en 2001 y 2002, Venezuela en 2002, entre otros). En este sentido, ese momento puede considerarse como un hito que cristaliza un conjunto de reconfiguraciones y reacomodamientos en las relaciones y articulaciones entre organizaciones sindicales y movimientos sociales latinoamericanos, que explican significativamente las dinámicas políticas y de confrontación durante este período. Este entramado se verá, a la vez, tensionado por el impacto que tuvo en la región la crisis internacional abierta en 2008/2009 y las políticas desplegadas para superarla (Rojas, 2018; Atzeni et al, 2019; Ramalho, 2020).

El enfoque centrado en las *estrategias del movimiento sindical* permite entonces recuperar la dinámica contenciosa de configuración de los actores políticos que marcan el paso de cierta erosión de la hegemonía neoliberal en la región, al tiempo que visibiliza las diferentes opciones estratégicas configuradas en ese proceso. Desde el punto de vista de las alternativas latentes en ese proceso, cabe indicar que el rechazo y el cuestionamiento al "libre comercio" galvanizaron las articulaciones entre diferentes movimientos, confrontados a las condiciones regresivas que les imponía la expansión de la mercantilización plena de las relaciones sociales.[1] La centralidad de la mercantilización -en contraposición con la explotación- como experiencia dominante de las clases trabajadoras y por ende, como articuladora de las alternativas políticas, ha sido puesta de relieve por Michael Burawoy (2010) en un apretado balance de las resistencias del trabajo a la globalización.

Las investigaciones situadas en una escala de análisis regional permitieron recuperar la configuración de una estrategia político sindical -extensiva a ciertos contextos en el sur global- en la que las articulaciones entre el movimiento sindical y otros movimientos sociales se cristalizaron en la formación de actores políticos fundamentales para la dinámica hegemónica de los gobiernos en la región. La incorporación de movimientos sociales y movimiento sindical en procesos de estatalización de las demandas redundó en la reproducción de lógicas de protesta y acción colectiva segmentadas tanto sectorial como nacionalmente. Este proceso cristalizó ciertos elementos distintivos en la dinámica de los movimientos sindicales: en primer lugar, otorgó alcance regional a los procesos de resistencia que las confederaciones y centrales habían articulado a escala nacional durante la década de 1990. En segundo lugar, consolidó el protagonis-

[1] El NO al ALCA no significó el fin de las presiones por establecer tratados de libre comercio, sino una reformulación en la escala de su expansión (tratados bilaterales). A su vez, las relaciones de fuerzas regionales incluían a sectores del capital regional que se vieron fortalecidos por ciertas políticas protectorias durante este período (como es el caso de las llamadas empresas translatinas, principales actores de inversión extranjera directa en las economías de América Latina y el Caribe).

mo de confederaciones y organizaciones sindicales de los países del hemisferio sur en el movimiento sindical internacional. Este es un período de transformación organizativa y política en la estructura sindical internacional, las confederaciones internacionales se fusionan para dar lugar a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y las federaciones industriales comienzan a discutir la formación de sindicatos globales. Estos procesos van a influir en la dinamización de vínculos y agendas, en la formación de redes y en el fortalecimiento de sindicatos en el sur global en general y en América Latina en particular. En tercer lugar, evidenció la relevancia que asumían los grupos de trabajadores informales, no asalariados y precarizados para la construcción de nuevas estrategias sindicales. Y en cuarto lugar, propició la incorporación de otras agendas no estrictamente laborales a los programas del movimiento sindical internacional, como las luchas de las mujeres, las disidencias sexo-genéricas, de derechos humanos y las disputas por el ambiente (Saguier, 2007; Dobrusin, 2014; Soul, 2022; Soul y Anigstein, en prensa).

En los estudios académicos, las articulaciones entre el movimiento sindical y los movimientos sociales han sido abordadas a través de dos vertientes: las estrategias de revitalización sindical (Senén González y Haidar, 2009; Etchemendy y Collier, 2008; Atzeni y Ghigliani, 2008, Fairbrother, 2005) como respuesta a la hegemonía neoliberal, y como parte de la dinámica de acción colectiva (Santella y Montes de Oca: 2020; Ferrero y Gurrera: 2007). En lo que sigue, expondremos estas dinámicas de articulación entre movimientos y organizaciones particulares. El foco en investigaciones situadas tanto sectorial como nacional o localmente permitirá incorporar elementos explicativos ligados con los activismos y los procesos de transformación de la clase trabajadora.

Sindicalismo, trabajadores informales y desempleados - desocupados

La presencia de un importante sector informal en las economías latinoamericanas no es una novedad histórica; sin embargo, la relevancia de los trabajadores y trabajadoras sometidos a relaciones laborales informales se ha incrementado notablemente en las últimas décadas. Ya sean asalariados (en situaciones de fraude laboral o en condiciones precarias de empleo) o no asalariados (en situaciones de trabajo familiar, cooperativo o por cuenta propia), la incidencia de estos sectores se observa tanto en términos de mercado de trabajo y estructura de clase (Portes y Hoffman, 2003) como en clave de acción colectiva y de la dinámica de la conflictividad social (Santella y Montes de Oca, 2020). La persistencia del fenómeno y su ubicuidad (de sector informal a trabajadores informales, pasando por trabajadores informales fuera del sector informal entre otras especificaciones), hacen que su delimitación -y su cuantificación- varíen significativamente según perspectivas teóricas y políticas. En consonancia con esta heterogeneidad y fragmentación, la producción más profusa sobre las relaciones entre el movimiento sindical y los trabajadores informales (o el sector informal) desde el punto de vista de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, se centra en registrar, describir y analizar experiencias e intervenciones puntuales desde el punto de vista de los objetivos vinculados con el trabajo decente, establecido como norte programático por la OIT a finales de la década de 1990.

Un conjunto de documentos emanados de organismos y organizaciones multinacionales, específicamente la Organización Internacional del Trabajo (OIT), expresa un enfoque dominante sobre la problemática, sintetizado en la recomendación 204 de la OIT (OIT, 2007 y 2015). Dicho enfoque se centra en la promoción de articulaciones institucionales y de políticas públicas que permitan acompasar *el tránsito de la informalidad a la formalidad* y otorga un rol

fundamental a las organizaciones de trabajadores y de patronos en los procesos de diálogo social tendientes a acompasar ese tránsito.

En este diagnóstico prevalecen las perspectivas institucionalistas sobre la informalidad, que encuentran sus causas en "elecciones" de los actores económicos, constreñidas por la falta de oportunidades que genera el sector formal. Desde el punto de vista de las unidades económicas, estas oportunidades se derivan de los costos que supone la inclusión en el sector formal, asociados no solamente a la protección del empleo y la garantía de derechos laborales y sindicales, sino también a las políticas fiscales (Puyana y Romero, 2012). Desde el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras, su inserción en relaciones o unidades productivas informales se explica por la falta de oportunidades en el sector formal del mercado de trabajo -derivadas a su vez, de dimensiones de género y étnico-raciales, de los niveles de educación formal y calificación, de situaciones migratorias, entre otros factores-, por lo que se relativiza la explicación institucionalista y la informalidad se asocia más a alternativas de supervivencia (Jiménez Restrepo, 2012; Carneiro Araújo y Lombardi, 2013).

Es así como la promoción de ámbitos que incluyan a organizaciones de trabajadores informales en la elaboración de políticas públicas para las especificidades que reviste la informalidad en cada espacio nacional, es una línea de acción explícitamente establecida por esta recomendación (Recomendación 204, punto 6).

La recomendación da cuenta de dos elementos relevantes en el abordaje de la informalidad. De una parte, las múltiples manifestaciones que adquiere la informalidad en los distintos espacios nacionales. Las investigaciones conducidas en el marco de la OIT establecen tres tipos de "informalidad" en función del grado de desarrollo de los países. Así, en los países emergentes, la informalidad remite al predominio de *empleo informal en el sector formal* y a *trabajo en el hogar remunerado.* En los países en desarrollo, la informalidad se expresa en el peso de *los trabajadores por cuenta propia y de organizaciones familiares* y en los países desarrollados el principal elemento de informalidad está dado por los *trabajadores asalariados no declarados*

(OIT, 2019, pp. 15-16). De aquí se desprende la importancia de que las políticas públicas respondan al tipo de informalidad que prevalece en cada país. De otra parte, la recomendación reconoce la existencia de organizaciones representativas de trabajadores y unidades económicas de la economía informal, y explicita que deben ser incorporadas a la elaboración de diagnósticos y perspectivas. Este no es un elemento menor, puesto que incorpora una relación (entre trabajadores "informales" y "sindicatos") que es parte del proceso histórico de configuración del antagonismo en el período neoliberal -como mencionamos antes-.

En este apartado expondremos brevemente una revisión sobre el tema, centrando nuestra atención en las relaciones entre sindicatos, y organizaciones de trabajadores informales y desocupados en América Latina y poniendo el foco en una doble dinámica: 1. las intervenciones desde el movimiento sindical institucionalizado y 2 los procesos organizativos y políticos desde los sectores de trabajadores informales.

1. Las intervenciones desde el movimiento sindical institucionalizado

La OIT registra seis tipos de prácticas que ponen en juego la vinculación entre las organizaciones sindicales y los sectores de trabajadores informales (OIT, 2019, p. 23). Ellas son:

1. la extensión de la afiliación y la representación (en general y en sectores puntuales). Además del extendido proceso de sindicalización de las trabajadoras del hogar remuneradas, se registran estrategias de afiliación de trabajadores domiciliarios y de la vía pública en Chile, Perú, Colombia;
2. la incorporación en convenios colectivos: por ejemplo, para las trabajadoras del hogar remuneradas en Uruguay (y comisión preparatoria en Argentina);
3. el fortalecimiento del papel de las cooperativas: esta vía de formalización es particularmente relevante en el sector de recolección de residuos reciclables, por ejemplo, en Brasil

o Argentina. A su vez, en Argentina el fortalecimiento de cooperativas sostiene la "formalización" de trabajadores de "empresas recuperadas";
4. la ampliación del acceso a la seguridad social, especialmente focalizado en colectivos particulares (trabajadores a domicilio o de la vía pública, etc.);
5. la contribución a reformas en la legislación;
6. el fortalecimiento de la salud y la seguridad en el trabajo, vía políticas públicas específicas para emprendimientos cooperativos (en el caso de Argentina) o colectivos de trabajadores particulares (como los estibadores en Perú).

La distinción de prácticas opera sobre dos elementos: por una parte, cada práctica atiende a contingentes particulares entre todos aquellos que componen el fenómeno de la informalidad (asalariados sin registro, independientes o bajo fraude laboral, cooperativistas y cuentapropistas). El otro elemento que se pone de relieve, son los constreñimientos que los marcos normativos y jurídicos de cada país imponen al desarrollo organizativo de la acción común, delimitando relaciones de inclusión/sindicalización, o de alianzas/cooperación/solidaridad. Ambas trayectorias ponen en tensión elementos constitutivos de la estructura sindical tradicional, fuertemente afincada en el trabajo asalariado registrado. Es así como la incorporación de trabajadores informales o de sus organizaciones plantea la necesidad de resolver no sólo qué demandas, sino también qué mecanismos y qué interlocutores en la "negociación colectiva", qué regulaciones y qué herramientas legales son necesarias para configurar el "tránsito a la formalidad".

Una mirada procesual sobre las prácticas permite identificar en ellas trazos de los procesos de conflictividad y movilización que atravesaron el período neoliberal en la región. En este sentido, las vinculaciones entre el movimiento sindical y las organizaciones de trabajadores informales o del sector informal se desplegaron con potencia instituyente, moldeando demandas, reivindicaciones e in-

tervenciones que desbordaron los ámbitos de actuación "clásicos" del movimiento sindical -el sistema de relaciones laborales- para extenderse a las disputas en torno de la gestión de políticas públicas de empleo e ingresos focalizadas en los trabajadores no-asalariados o en los desempleados (por ejemplo cooperando en la implementación de programas de empleo), y de cobertura y protección hacia estos sectores (por ejemplo, gestionando programas de mejora de las condiciones de seguridad en emprendimientos cooperativos).

2. Los procesos organizativos y políticos desde los sectores de trabajadores informales

Los intentos organizativos en sectores de trabajadores informales representan una dinámica persistente en este heterogéneo sector de la clase trabajadora. Significativamente, estas organizaciones suelen transitar por dinámicas asociativas diversas -cooperativas, asociaciones de productores- y en muchos casos culminan adquiriendo estatus de sindicatos, como aconteció en el caso de los repartidores y trabajadores de aplicaciones de reparto (Barattini y Rodrigo, 2012; Perelman et al, 2020), de las trabajadoras del hogar remuneradas, de jornaleros agrícolas (Zlolniski, 2019) o de trabajadores textiles y de la indumentaria -entre muchos otros ramos o sectores.

En general, el conjunto de investigaciones que se refieren a estos procesos organizativos se estructuran como estudios de caso situados en sectores y colectivos particulares. Ponen el acento en la identificación de prácticas, antes que en las estrategias de las organizaciones y en el análisis de procesos de subjetivación política. Es así como las relaciones con el movimiento sindical institucionalizado emergen como producto de la agencia de estos colectivos, en convergencia o en tensión con el primero. Este diseño de las investigaciones dificulta la ponderación de las implicancias más generales y la comparabilidad entre procesos, pero echa luz sobre dinámicas moleculares que subyacen, a la vez que modelan, las estrategias y articulaciones observables en niveles de análisis más agregados. Las

problemáticas que abordan estas investigaciones pueden sintetizarse en dos preguntas: cuáles son las condiciones que permiten a grupos de trabajadores en situación de informalidad y -por ende- de desprotección construir poder colectivo para avanzar sus demandas; y qué características asumen los procesos de subjetivación política en estos colectivos.

La cuestión de la construcción de poder se aborda a través del enfoque de los *recursos de poder* como un intento de establecer sobre qué factores (institucionales, estructurales, asociativos, etc.) pueden fortalecerse. En abordajes de sectores muy disímiles (como las trabajadoras del hogar remuneradas o los trabajadores de aplicaciones) se enfatiza la centralidad que asumen los recursos de poder asociativo y social para avanzar demandas, ya sea referidas al logro de derechos laborales, sindicales o de seguridad social, tanto en el ámbito legislativo como en el del sistema de relaciones laborales *aplicado* a organizaciones de trabajadores y trabajadoras informales (Ratto, 2020, Perelman et al, 2020). La literatura reciente ha enfatizado las posibilidades emanadas de la institucionalidad y la solidaridad a escala transnacional como para disponer de recursos de poder específicos para la acción sindical (Webster, 2015). Esta dimensión aparece tematizada a través del enfoque de las redes de activismo (Soul, 2019; Zajak, Egels-Zandén y Piper, 2017), que se propone ponderar analíticamente las conexiones existentes en entramados organizativos que trascienden al movimiento sindical en los procesos de organización de trabajadores y trabajadoras geográficamente dispersos. La formación de redes permite visibilizar e incorporar en procesos organizativos y solidarios a trabajadores que son parte de las mismas cadenas de valor, en principio cruzando puentes entre "formales" sometidos a condiciones muy desiguales de trabajo, e informales y precarios. De estas redes participan ONG, confederaciones sindicales internacionales y organizaciones nacionales solidarias, organizaciones eclesiásticas y no confesionales, organizaciones del movimiento de mujeres y feminismos, así como organizaciones étnicas y de derechos humanos. En el caso de las trabajadoras domésticas remunera-

das, las investigaciones muestran la configuración de redes locales soportando y modelando los procesos de organización en distintos países de la región (Allendelagua, 2019; López y Loza, 2019; Torres, 2020). Distintos estudios etnográficos dan cuenta de esta dinámica de redes: Christian Zlolniski documenta el paulatino pasaje de los jornaleros agrícolas entre Baja California y California de trabajadores eventuales a asalariados, y del proceso transfronterizo que articuló, a través de una organización panétnica, demandas en torno a derechos laborales, condiciones de trabajo y el siempre problemático estatus migratorio (Zlolniski, 2019). Para Centroamérica, Dana Frank (2005) reconstruye el proceso de organización de las mujeres trabajadoras de las plantaciones de banana. En este caso, se trata de trabajadoras asalariadas, aunque sometidas a condiciones de trabajo muy precarias a través de toda Centroamérica. La conformación de redes internacionales tuvo como núcleo la afirmación de la acción política de las mujeres dentro de sus sindicatos y de sus hogares, lo que redundó en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de la Confederación Internacional. La descripción repone el entramado de organizaciones sindicales (o "centros de solidaridad"), ONG y organismos transnacionales y regionales (como la OIT) que sustentan y soportan los procesos de activación política y sindical de estos grupos particulares de trabajadores y trabajadoras. Si bien transfronterizas, las redes cristalizan sus logros a escala nacional o regional a través de la obtención de mejoras legislativas o reformas internas en los sindicatos. Un caso posiblemente excepcional sea el rol que jugaron las redes promotoras de la organización de las trabajadoras del hogar remuneradas en viabilizar su participación en los debates y avances del Convenio 190 en el ámbito transnacional (la misma OIT). Estos estudios enfatizan la creciente relevancia de la dimensión transnacional que cobra la construcción de poder por parte del movimiento sindical y de las organizaciones de trabajadores informales a él vinculadas, para poder traccionar "el paso de la informalidad a la formalidad".

Finalmente, la perspectiva que predomina en el abordaje del problema de la subjetivación política es la de la interseccionalidad (Viveros Vigonya, 2016). Los estudios que recurren a esta perspectiva señalan las múltiples dinámicas de subalternización y opresión que se articulan en las relaciones laborales informales, así como el modo en que ellas marcan los procesos de subjetivación política. Señalan las herencias coloniales que operan en la informalización de las trabajadoras domésticas remuneradas o en los trabajadores agrícolas, como elementos históricos y culturales que articulan dimensiones étnico-raciales y de género en procesos de discriminación (Torres, 2020; Zlolniski, 2019; Lopez y Loza, 2019; Bernardino Costa, 2013).

Sindicalismo y movimiento de mujeres, feministas y diversidades sexo-genéricas

Dentro del movimiento sindical, las expresiones organizadas de mujeres fueron y son una experiencia sistemática en todo el mundo. Las distintas corrientes sindicales socialistas y anarquistas de fines del siglo XIX y principios del XX tuvieron sus organizaciones específicas de mujeres, incluido un gran movimiento de mujeres sindicalistas católicas (Robles Parada, 2013), que dieron cuenta de las enormes diferencias contractuales y de condiciones laborales y salariales entre varones y mujeres. Estas experiencias sindicales muchas veces atravesaron la historia por un andarivel paralelo a las luchas por los derechos civiles y políticos de las mujeres. No obstante, los sindicatos se manifestaron y a veces confluyeron con las luchas por el voto femenino, el divorcio vincular o la patria potestad compartida.

De todas formas, como plantea Azpiazu (2014), las investigaciones respecto a la relación entre mujeres, feminismo y diversidades sexo-genéricas son relativamente recientes, a través de la inclusión de "temas de mujeres" para analizar las relaciones laborales (Wacjman, 2000) o de estudios de caso sobre experiencias de mujeres sindicalistas a lo largo de la historia. Recién en la última década comienza

a sistematizarse la producción académica al respecto, mayormente en Europa y Estados Unidos, y con alguna demora empiezan a desarrollarse en América Latina y el Caribe, de forma consonante con la explosión masiva del movimiento feminista.

En Estados Unidos y Europa occidental en la década de 1970 emerge un movimiento feminista de masas (Bustamante, 2016), que no tuvo su correlato directo en nuestro continente. Mientras que allí la cuestión de género atravesaba los debates sociales y se incluía en agendas sindicales y políticas (Swerdlow, 1993), en América Latina y el Caribe solo algunos sindicatos incluían la cuestión, y las demandas eran la "integración de la mujer al trabajo,la igualdad de salarios, el derecho a una amplia protección del trabajo femenino, el aumento permanente de su calificación y de su acceso a puestos de responsabilidad" (Giniger, 2021, p. 162). Existían comisiones o departamentos de género en algunos sindicatos y federaciones sindicales (Gómez, 2022), pero de algún modo, los procesos dictatoriales de nuestro continente dejaron subterráneos o detenidos algunos debates.

En 1975, Naciones Unidas convoca a una Conferencia Mundial de la Mujer. Este no fue el primer encuentro internacional, pero sí el primero de carácter mundial y convocado por la ONU (Giordano, 2007). De ese encuentro emergió un Plan de acción mundial, que propugnaba en su artículo 7:

> el derecho de la mujer al trabajo, a recibir igual paga por igual trabajo, a tener las mismas condiciones y oportunidades para avanzar en el trabajo y todos los demás derechos de las mujeres a una actividad económica plena y satisfactoria se reafirman fuertemente. Revisar estos principios para su implementación efectiva es ahora una necesidad urgente, considerando la necesidad de reestructurar las relaciones económicas del mundo. Esta reestructuración ofrece grandes posibilidades a las mujeres de ser integradas a la corriente de la vida económica, social, política y cultural nacional (Conferencia Mundial de la Mujer, 1975, traducción nuestra).

Sin embargo, el marco dictatorial o represivo en el que se encontraba mayormente nuestra región restringía no solo la posibilidad de la organización de mujeres respecto a esta agenda internacional, sino que incluso circunscribía la protesta a la lucha antidictatorial. Al salir de las dictaduras, múltiples espacios de mujeres se organizaron, en tanto feministas (Maffia, 2011) y como secciones del movimiento popular, incluidas las mujeres sindicalistas.

Los Encuentros Feministas Latinoamericanos en 1981 en Panamá, 1983 en Lima, 1985 en Brasil, y en el mismo año la conferencia de La Habana que preparó la delegación latinoamericana a la Conferencia Mundial de la Mujer en Kenia, fueron antecedentes del Encuentro Nacional de Mujeres de la Argentina, en el cual participan las mujeres sindicalistas, que comenzaron a elaborar una agenda sindical (Arriaga y Medina, 2020), pero institucionalmente las organizaciones sindicales no dan cuenta de estas experiencias. En Argentina, por ejemplo, recién en la década de 1990 la CTA incorpora dentro de su programa el derecho al aborto (Tarducci, 2018). En este sentido, es significativo que las demandas que se expresan con mayor ímpetu en los encuentros de mujeres formaron parte de la agenda de igualdad de derechos civiles, mientras que las reivindicaciones salariales y de condiciones de trabajo igualitarias estuvieron mayormente en un segundo plano.

Por otra parte, a comienzos de los años 1990, "el espectro del HIV/SIDA obró de modo paradójico para que fuera el propio Estado el que debiera reconocer la existencia de sujetos de sexualidad no heterosexual, e imponerse intervenciones para impedir la extensión de la epidemia" (Barrancos, 2014, p. 26). Esta década implicó un momento de visibilización de la discriminación por cuestiones de género y orientación sexual, y de forma tímida, el movimiento LGTB+ que se iría articulando con el movimiento sindical. Algo de esto se expresó en la conformación de sindicatos de meretrices,[2] que le otorgaron

[2] Los sindicatos y asociaciones de meretrices en América latina son: Argentina, Asociación de Mujeres Meretrices de la Argentina - AMMAR; Brasil, Red Brasilera de Prostitutas; Chile, Sindicato Nacional Independiente de Trabajadoras Ángela Lina,

mayor resonancia al antiguo debate regulacionismo-abolicionismo, en el cual fueron las mujeres y las diversidades sexo-genéricas las que comenzaron a llevar la voz cantante, excluyendo paulatinamente a los varones cis.

Un conjunto de aportes significativos señala la incorporación del movimiento feminista como parte de la llamada "revitalización sindical", en el contexto de convergencias y tensiones marcado por la visibilización del *sindicalismo de movimiento social* mencionado anteriormente. Por un lado, Rivera Alvarado y Goicochea Medina proponen que la revitalización sindical es protagonizada por mujeres, pues "frente a la precariedad laboral enfrentada, las mujeres han asumido a la organización [sindical] como urgente" (2019, p. 199). Por otro lado, Estermann (2020) plantea que la creación de secretarías de género en los sindicatos al calor del crecimiento del movimiento feminista y de la "marea verde",[3] son las impulsoras del crecimiento de las afiliaciones sindicales y de procesos de democratización internos, que incluyen la incorporación de mujeres y diversidades dirigentas.

En este proceso de incorporación feminista al movimiento sindical, a la tradicional agenda reivindicativa se le adicionan elementos novedosos: la doble jornada de trabajo (asalariada y doméstica/de cuidados), las desigualdades salariales, de ascensos y de condiciones de trabajo, y la violencia laboral con sesgo de género. Asimismo, tal como plantean Varela, Lezcano y Pandolfo (2021), resulta evidente la persistencia de las dificultades (por ausencia de tiempo y de espacios democráticos en los cuales la voz de las mujeres sea respetada),

Costa Rica, Asociación La Sala; Ecuador, Red de Trabajadoras Sexuales de Ecuador - RedTrabSex Ecuador; El Salvador, Orquídeas del Mar; Guatemala, Organización de Mujeres en Superación - OMES; Honduras, Red Gestora de Mujeres; México, Asociación en PRO Apoyo a Servidores - APROASE A.C.; Paraguay, Unidas en la Esperanza; Perú, Asociación de Trabajadoras Sexuales Miluska Vida y Dignidad; República Dominicana, Movimiento de Mujeres Unidas - MODEMU; Uruguay, Asociación de Meretrices Profesionales del Uruguay - AMEPU; Nicaragua, GIRASOLES.

[3] Marea verde es el nombre que adquirió la lucha de masas a favor de la legalización de la interrupción voluntaria del embarazo en Argentina, cuyos símbolos -el verde y el pañuelo- se extendieron a múltiples luchas feministas del continente y el mundo.

para acceder a la militancia sindical y a roles dirigentes por parte de las mujeres, pues el marco de desigualdad estructural también persiste.

Por otra parte, en Argentina, el primer paro que se hace en octubre de 2016 al gobierno de Mauricio Macri es el paro de mujeres. El disparador fue el femicidio de Lucía Pérez y la consigna del paro fue "Si nuestras vidas no valen, produzcan sin nosotras". El 8 de marzo del año siguiente se convoca al primer paro internacional de mujeres, en el cual se articula la lucha contra los femicidios, la violencia machista y la agenda laboral feminista, bajo la modalidad de la huelga (Bidaseca, 2017). A partir de aquí se expanden modos de intersección novedosos entre la lucha por los derechos civiles y contra los femicidios, que algunos sindicatos recuperan como propia, pero que, sin duda, las mujeres y diversidades sindicalizadas refuerzan en su militancia cotidiana.

Evidentemente, el crecimiento de la participación de mujeres con agenda feminista dentro de los sindicatos es notorio y se cristaliza en la Primera Conferencia de Mujeres Sindicalistas, realizada en Panamá en el año 2015, en la cual se profundizó la agenda feminista para el sindicalismo, comenzando por la discusión sobre la paridad en las conducciones (Díaz y Socolovsky, 2019). De todos modos, los debates por la representatividad sindical del movimiento feminista están a la orden del día. Como plantea Godinho Delgado (2017), aun con cupo o paridad formal, las sindicalistas no ocupan puestos de mayor poder, pues los hombres no los quieren ceder. Sin embargo, la dirigenta brasileña insiste en que -aunque no resuelvan el problema de la representatividad- los cupos permitieron y permiten que algunas mujeres "hagan la diferencia" y marquen el camino (Godinho Delgado, 2020). No obstante, la gran mayoría de las mujeres y las diversidades están por fuera del mercado formal de trabajo y el movimiento feminista de masas transcurre principalmente en otras organizaciones que no son los sindicatos, aun cuando la enorme mayoría es asalariada.

Asimismo, aunque de modo reciente, algunos sindicatos, federaciones y confederaciones comenzaron a incorporar protocolos de actuación frente a situaciones de violencia de género dentro de las propias organizaciones (Figueroa Arce, 2021). Tanto los modos de implementación, las disputas y la eficacia de los protocolos aún son una deuda pendiente de análisis.

Finalmente, se sostienen las desigualdades respecto a la feminización y masculinización de los trabajos, tal como señala Muñoz (2020): los trabajos vinculados al cuidado, a la salud, a la educación y a la crianza son mayoritariamente ocupados por mujeres y diversidades. Estos, además de tener condiciones salariales y de mayor precariedad laboral que otros empleos, se pusieron -al decir de Muñoz- la pandemia al hombro. Y aunque algunos sindicatos desarrollaron experiencias de abordaje de las problemáticas derivadas, salimos de la pandemia del Covid-19 con mayor desigualdad.

Sindicalismo y movimientos ambientales

Desde la década de 1970, el movimiento ecologista y los debates respecto del cambio climático vienen desarrollándose en el mundo, pero en América latina empiezan a cobrar mayor empuje con el fin de las dictaduras cívico-militares, en el segundo lustro de la década de 1980. En ese proceso, rápidamente, se producen algunos acercamientos entre el sindicalismo y la cuestión ambiental.

El ejemplo más significativo y ejemplificador es el de Chico Mendes. Como dirigente del Sindicato de Trabajadores Rurales de Brasileia, concejal y fundador de la Central Única dos Trabalhadores y del Partido dos Trabalhadores brasileños, luchó hasta su asesinato contra la desforestación del Amazonas, defendiendo el trabajo de los *seringueiros*, contra los intereses latifundistas ganaderos (Equipo técnico de Ecología Política, 2013). Esta experiencia y el legado de Chico promovieron que un sector del sindicalismo brasilero asumiera la interrelación entre el trabajo y el ambiente. No obstante, como

plantean de Paula y da Silva (2012), posteriormente al asesinato de Chico Mendes existió un proceso de apropiación y de manipulación de la imagen del dirigente como modo de legitimar la ideología del "desarrollo sustentable". Los autores indican que bajo la bandera de Chico se da curso a un *ambientalismo internacional onegeísta* -que hemos denominado ecocapitalista (Giniger y Kempf, 2022)-, que desarticula la problemática ambiental de la lucha sindical y de proyectos anticapitalistas.

En este marco, en la Cumbre de Naciones Unidas (ONU) sobre Medio Ambiente y Desarrollo en Río de Janeiro en 1992, se instala masivamente el debate sobre el calentamiento global y el cambio climático, y toma parte de la agenda tanto de algunos estados como en la agenda popular. La disputa entre enfoques ambientalistas dirigidos por ONG y otros sectores populares va lentamente incorporando a los sindicatos, que desarrollan algunas experiencias concretas de articulación entre las luchas contra las privatizaciones de los servicios públicos y las problemáticas ambientales (Godinho Delgado y Lopes, 1992).

En 2012, una nueva cumbre denominada *Río + 20*, contó con la participación de varios sindicatos. En el balance negativo de veinte años de ineficacia de la política ambiental, con aumento de la contaminación y del calentamiento global, la posición sindical hizo hincapié en que para transitar los cambios productivos requeridos para disminuir el impacto ambiental negativo era necesario tener reglamentaciones financieras robustas, restricciones a la especulación y apoyo a la "economía real". El enfoque de la Confederación Sindical Internacional (CSI) se ubicaba en la *transición* y *economía verdes,* a tono con la teoría del "desarrollo sustentable". Sin embargo, desde los sindicatos latinoamericanos de la CSI, encuadrados en la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), se propuso el concepto de "transición justa". El propósito fue retomar el principio de Río 1992 de *"responsabilidades compartidas pero diferenciadas",* en pos de noperder empleos ni derechos laborales, bajo la noción de que el *sur global* tiene responsabilidad diferenciada res-

pecto del *norte global*. El concepto de "transición justa" fue aprobado en el II Congreso de la CSI en 2010, luego negociado en la OIT y finalmente reconocido por la COP26 de Glasgow del año 2021.

Según Wyczykier y Anigstein (2019), la CSA asume posiciones ecológicas en su programa sindical debido a las articulaciones con movimientos sociales ambientalistas. Estas relaciones contribuyen a proponer enfoques que, aunque tardíos, forman parte de la arena de disputa que los sindicatos, federaciones y confederaciones llevan a escenarios globales, como en el caso de los contaminantes orgánicos persistentes (COPs) (Anigstein, Angelim & Madeiros, 2015). Un caso es la *justicia ambiental* en tanto concepto, pero que también se hace carne en términos del derecho y de la negociación colectiva. Otro ejemplo es el litigio iniciado por la Federación de Sindicatos de Pescadores Artesanales en los Tribunales Ambientales por la contaminación del ecosistema marino en la producción de salmones (Alvarado Barrientos, 2021).

Al tiempo que la CSI asumía en Río +20 el concepto de transición justa, emergía otra articulación sindical mundial alrededor de la "democracia energética": Trade Unions for Energy Democracy (TUED). De esta iniciativa, en nuestra región participan la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia y la Central Única dos Trabalhadores de Brasil y ambas Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina. TUED discute con la idea de la "transición verde" y también de los límites de la "transición justa", en tanto la creación de empleos verdes en manos privadas es un fracaso. Frente a esto, TUED propone la nacionalización y la propiedad pública de las fuentes, la distribución y el consumo energético, con participación sindical.

Por otra parte, en el marco del debate que anteriormente mencionamos sobre la revitalización sindical en América Latina y el Caribe, Cartagena (2010) sostiene a partir del caso de la lucha contra la privatización del sector eléctrico en Costa Rica que la incorporación de las problemáticas ambientales -particularmente la crítica ecológica- le permitió al sindicato potenciar la lucha y la organización entre las bases.

Finalmente, existen algunos artículos por fuera de la tradición de los estudios de trabajo latinoamericanos, pero que abordan la cuestión ambiental desde el concepto de *extractivismo* o *neoextractivismo*, y que toman en consideración de forma tangencial el rol de los sindicatos. En general, como ya hemos señalado en otra oportunidad (Giniger y Kempf, 2022), estos abordajes son imprecisos, tanto respecto al concepto en sí como a sus alcances, y la mirada sobre los sindicatos suele ser peyorativa *per se* y coincidir con una lectura política crítica de los gobiernos progresistas de nuestra región de la primera década y media del siglo. En este sentido, vale mencionar el trabajo sobre *extractivismo* y minería boliviana de Gandarillas (2013), el de *extractivismo* y carbón en Colombia de Avellaneda (2019), y el de Marega (2016) sobre el rol del sindicalismo en el *neo-extractivismo* de Ecuador.

Reflexiones finales

Los trabajos que hemos recuperado permiten identificar una dinámica de transformaciones y tensiones en el movimiento sindical, que emerge tanto de los cambios y mutaciones en la composición de la clase trabajadora, como de procesos de movilización y subjetivación política heterogéneos. Los estudios del trabajo están particularmente enfocados en estas dinámicas y sus consecuencias tanto en clave de producción de conocimiento como de insumos y conceptualizaciones para las políticas públicas y las intervenciones sindicales. En relación con ello, una particularidad que atraviesa las relaciones entre el movimiento sindical y los movimientos de trabajadores desocupados o informales es que ambos actores expresan fracciones de una totalidad en constante mutación, referenciada en relaciones en el mercado de trabajo e inserciones productivas. La formulación actual de la categoría de informalidad supone un conjunto heterogéneo de relaciones y modos de subordinación del trabajo que ameritan intervenciones diferenciadas.

En relación con este proceso de transformación en la composición de las clases trabajadoras es posible identificar el despliegue, por parte de un sector de las organizaciones sindicales, de estrategias de incorporación, de alianza, de cooperación y apoyo hacia trabajadores informales y desempleados. Por otra parte, es posible identificar que en la organización y la acción colectiva de los trabajadores informales y desocupados operan procesos de transmisión, apropiación y resignificación de prácticas y dinámicas propias del movimiento sindical. Al respecto, es notoria la relevancia del trabajo formal y regulado como horizonte en el cual se articulan demandas y expectativas. Este horizonte facilita y, de algún modo, promueve el devenir de las organizaciones de trabajadores informales en organizaciones sindicales -aunque no necesariamente la convergencia con las organizaciones sindicales establecidas. Pero al mismo tiempo se observan procesos de subjetivación política, que señalan formas de opresión históricamente articuladas con las situaciones de informalidad y vulnerabilidad -tensionando así las referencias de estructuración del actor sindical "clásico". Tensiones que se van dinamizando en los últimos años, a la luz de convergencias y articulaciones diversas entre el movimiento sindical y los movimientos sociales, como expusimos a lo largo del artículo.

La relación entre el movimiento de mujeres y diversidades sexogenéricas y el movimiento sindical está plagada de tensiones. El movimiento obrero organizado, desde sus comienzos, abordó la cuestión de la doble explotación de las mujeres, pero se mantuvo mayormente al margen de debates por derechos civiles y políticos, así como se sostuvo a lo largo de la historia la discriminación dentro de las estructuras sindicales fuertemente masculinizadas (en sus direcciones y en su militancia). La participación de las mujeres en la historia del movimiento sindical sigue estando invisibilizada, incluso en los casos de los sectores laborales feminizados (magisterio, salud, textiles, etc.).

Las experiencias de masificación feminista de la última década en nuestra región produjeron interesantes convergencias, que inclu-

yen una agenda sindical específica y una mayor organización frente a la disputa por los espacios de dirección sindicales. Incluso hay autores que sostienen como tesis que los procesos de revitalización sindical experimentados desde mediados de la primera década de este siglo están directamente ligados a la participación y emergencia de los movimientos feministas. Sin embargo, sectores del movimiento feminista también reifican una mirada negativa sobre la masculinización de los espacios sindicales y no se proponen disputar la transformación feminista de los sindicatos.

La agenda sindical, igualmente, comienza a nutrirse de nuevos y reelaborados debates, tales como la doble jornada laboral (o triple, cuando incluyen la militancia y la participación sindical), las desigualdades salariales, de ascensos y de condiciones de trabajo, y la violencia laboral con sesgo de género. Es indiscutible la necesidad de profundizar los estudios sobre género y sindicalismo, para conocer de modo más cabal y poder anticipar determinados desafíos que existen en un diálogo complejo, pero enriquecedor.

Hace ya varias décadas que la producción académica sobre cuestiones ambientales en nuestra región es importante, y se visibiliza como una necesidad social, política y científica dar respuesta a la crisis climática de forma interdisciplinaria. Sin embargo, los estudios del trabajo y particularmente los estudios sindicales están recién comenzando a desarrollar este campo de análisis.

Hemos visto que la proliferación de un sector onegeísta en el movimiento ecologista distanció a los sindicatos de la cuestión ambiental, al menos hasta la década pasada, cuando la Segunda Cumbre de Rio -Rio +20- les exige tomar partido. La propuesta de resolución de la crisis ambiental a través de la modificación tecnológica o del cambio de matriz energética puso a los sindicatos ante el peligro de la pérdida de puestos de trabajo o de reconversiones productivas que implicaran menos derechos laborales. De este modo, ante la idea de transición verde, se incorpora la noción de transición justa, para proponer una mirada basada en empleos dignos o decentes en este marco de transición. Asimismo, aparecen expresiones que, aunque

minoritarias, se proponen consolidar un debate no solo desde el punto de vista de las tecnologías, sino también de la propiedad y el control sindical, frente a la necesidad de reducción de la emisión de gases de efecto invernadero.

Como hemos visto, los estudios sobre la relación sindicalismo-ecologismo mayormente se ubican en los análisis institucionales de las confederaciones sindicales o en estudios político-sindicales. Sin embargo, existen experiencias particulares muy interesantes en las cuales los sindicatos se involucraron en disputas ambientales, pero que están poco documentadas o escasamente analizadas. Esta es un área de vacancia de los estudios sindicales, que consideramos necesario desarrollar en un futuro próximo.

Bibliografía

Allendelagua Jaimes, María Jimena (2019). *Las estrategias de redes transnacionales que promueven la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México sobre el trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos* [Tesis de Licenciatura en Relaciones Internacionales] El Colegio de México. https://repositorio.colmex.mx/downloads/9p290978w?locale=es

Alvarado Barrientos, Paulina (2021). Relaciones colectivas de trabajo y su rol en la protección del medio ambiente. *Revista de derecho (Concepción) 89* (249), pp. 155-190.

Anigstein, Cecilia; Angelim, Daniel y Madeiros, J. (2015). El movimiento sindical de las Américas frente a la crisis climática. *Balance de la COP, 20*.

Arriaga, Ana Elisa y Medina, Leticia (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emer-

gentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y sociedad* (34), pp. 155-178. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000100091

Atzeni, Maurizio y Ghigliani, Pablo (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again.* http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf

Atzeni, Maurizio; Elbert, Rodolfo; Marticorena, Clara; Montero Bressan, Jerónimo y Soul, Julia (2019). Labour Movements. En Cupples, J.; Palomino-Schalscha, M. y Prieto, M. *The Routledge Handbook of Latin American Development.* Nueva York: Routledge.

Avellaneda, Julie Paola Tibocha (2019). El extractivismo del carbón en la Guajira (Colombia): dimensiones para la comprensión de su impacto social. *Propuestas para el Desarrollo* (III), pp. 107-128. https://www.propuestasparaeldesarrollo.com/index.php/ppd/article/view/68

Azpiazu, Eliana (2014). Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en Argentina. *Realidad Económica* (284), pp. 10-33.

Barattini, Mariana y Rodrigo, Pascual (2012). El SiMeCa: La organización desde las calles. En Abal Medina, Paula y Diana Menéndez, Nicolás. *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente* (pp. 277 - 317). Buenos Aires: Imago Mundi.

Barrancos, Dora (2014). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina: de la agencia por los derechos a la legislación positiva. *Cuadernos Inter.o.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe 11*(2). https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7099/CONICET_Digital_Nro.9670_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Bernardino Costa, Joaze (2013). Controle de vida, interseccionalidade e política de empoderamiento: as organizações políticas das tra-

balhadoras domésticas no Brasil *Estudos Históricos Rio de Janeiro* 26 (53),pp. 471 - 489. https://doi.org/10.1590/S0103-21862013000200011

Bidaseca, Karina Andrea (2017). 8M. Temblará el mundo. Paro Mundial de Mujeres. *Megafón 1* (13). http://209.177.156.169/megafon/Megafon13_K_Bidaseca.pdf

Burawoy, Michael (2010). From Polanyi to Pollyana: the false optimism of Global Labour Studies. *Global Labor Journal, 8*(3).

Bruckman, Monica y Dos Santos, Theotonio (2008). Los movimientos sociales en América Latina. Un balance histórico. *CETRI Le Sud en Mouvement.* https://www.cetri.be/Los-movimientos-sociales-en?lang=fr

Bustamante, Ximena (2016). Del XI EFLAC y otros demonios. http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/041_07.pdf

Carneiro Araújo, Angela María y Lombardi, Maria Rosa (2013). Trabalho informal, genero e raza no Brasil do inicio do século XXI. *Trabalho e Género Qad Pesq 43* (149). https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200005

Carr, Barry (1999). *Globalization from Below: labor internationalism under NAFTA*. Oxford: UNESCO, Blackwell Publishers.

Cartagena, R. (2010). El ambientalismo y la lucha contra el combo del sector eléctrico (1998-2001). *Revista De Ciencias Sociales* (128-129).

Collier, Ruth y Collier, David (1991). *Shaping the political arena: critical junctures, the labor movement and regime dynamics in Latin America*. Princeton University Press

Conferencia Mundial de la Mujer (1975). https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Mexico/Mexico%20section%20I%20II.pdf

de Paula, Elder Andrade y da Silva, Sílvio Simione (2012). Movimentos sociais na Amazônia brasileira: vinte anos sem Chico Mendes. *Nera* 13 (11), pp. 102-117. https://doi.org/10.47946/rnera.v0i13.1391

De Sousa Santos, Boaventura (2007). Más allá de la gobernanza neoliberal: el Foro Social Mundial como legalidad y política cosmopolitas subalternas. En De Sousa Santos, Boaventura y Rodríguez Garavito, Cesar (editores). *El derecho y la globalización desde abajo: hacia una legalidad cosmopolita* México: UAM-Cuajimalpa.

Díaz, Estela y Socolovsky, Yamile (2019), Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro. Algunas reflexiones en torno al caso argentino. En Goren, Nora y Prieto, Vanesa Lorena (eds.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20200522034304/Feminismos-sindicatos.pdf

Dobrusin, Bruno (2014). South - South Labor Internationalism. SIGTUR and the Challenges to the Status Quo. *Working USA The Journal of Labor and Society 17*, pp. 155 - 167.

Equipo técnico de Ecología Política (2013). Chico Mendes, 25 años después. Ecología Política, 46, pp. 136-147. http://www.jstor.org/stable/43526899

Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth Bernis (2008). Golpeados, pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Postdata* (13). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=52235601006

Fairbrother, Peter (2005). Wanted, a new trade unionism for Europe. *Eurotropia* (1).

Ferrero, Juan Pablo y Gurrera, María Silvana (2007). El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto. En: Fernández, Arturo (comp.). *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires: Prometeo.

Figueroa Arce, Catalina (2021). *Políticas de género en dos sindicatos de la salud pública chilena* [Tesis de Posgrado] Universidad de Chile. https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/188493

Frank, Dana (2005). *Bananeras: Women Transforming the Banana Unions of Latin America*. Massachusetts: South End Press.

Frege, Carola y Kelly, John (eds.) (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford: Oxford University.

Freytes Frey, Ada y Cross, Cecilia (2007). Movimientos piqueteros: alcances de su construcción política. *Política y cultura* (27), 121-141. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000100007&lng=es&tlng=es.

Gandarillas, M. (2013). Extractivismo y derechos laborales. Dilemas del caso boliviano. En Hernández, Juan; De la Fuente, Mikel; De Vicente, Andrea (eds.). *Empresas transnacionales en América Latina. Análisis y propuestas del movimiento social y sindical* (pp. 218-232). Bolivia: Cedib.

Giniger, Nuria (2021). ¡El aborto es ley! *Nueva Hegemonía* (4), pp. 155-175.https://nuevahegemonia.centropatria.pe/public/articulo/80

Giniger, Nuria y Kempf, Rodolfo (2022). *Libre de humo. Ensayo crítico sobre desarrollo, ambiente y emancipación*. Buenos Aires: Editorial Cienflores

Giordano, Verónica (2007). La Conferencia Mundial de la Mujer (1975) y la ampliación de los derechos de las mujeres en el Cono Sur. [Ponencia] *IV Jornadas de Jóvenes Investigadores*. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Godinho Delgado, Didice (2017). La construcción de poder sindical con paridad de género. El caso de la Central Única de Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad* (272).

Godinho Delgado, Didice (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En Goren, Nora y Lorena Prieto, V. *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 27-65). José C. Paz: EDUNPAZ.

Godinho Delgado, Maria; Margareth Lopes, Maria (1992). Mulheres trabalhadoras e meio ambiente um olhar feminista no sindicalismo. *Estudos Feministas*, pp. 155-162. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38126508014

Goldsmith, Mary (2013). Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar: *Revista de Estudios Sociales 45* (1).

Gómez, Verónica María (2022). Desigualdad laboral y falta de poder político, sindical y empresarial. ¿Cómo salir de ese círculo de discriminación? *Descentrada, 6*(1). https://doi.org/10.24215/25457284e163

Iglesias, Esteban (2018). El protagonismo político del sindicalismo y los movimientos sociales en Sudamérica. *Trabajo y sociedad* (31), 327-344. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712018000200327&lng=es&tlng=es

Jiménez Restrepo, Diana Marcela (2012). La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista? *Cuadernos de Economía XXXI* (58), pp. 113-143.

Lopez, Magdalena y Loza, Jorgelina (2019). El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas. *Aposta Revista de Ciencias Sociales (*83), pp. 121 - 137.

Lucena, Héctor (2001). El cambio en las relaciones industriales en América Latina. En De la Garza Toledo, Enrique (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: FCE.

Maffia, Diana (2011). *Mujeres pariendo historia.* Buenos Aires: Legislatura Porteña.

Manzano, Virginia (2011). La transformación del sector social en Argentina durante la década del 90: las políticas como espacios de acción colectiva y de regulación social. *Rumbos TS. Un espacio crítico para la reflexión en ciencias sociales* (6), pp. 123-140. http://revistafacso.ucentral.cl/index.php/rumbos/article/view/155

Marega, Magali (2016). Trabajo y sindicalismo en tiempos del neoextractivismo: el caso Ecuador. En Burchardt, Hans-Jürgen et al., *Nada dura para siempre. Neo-extractivismo tras el boom de las materias primas* (pp. 225-251). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, International Center for Development and Decent Work (ICDD) Universität Kassel.

Matas Morel, Arnau (2013). Algunas lecciones emancipadoras del movimiento antiglobalización. El caso de la Acción Global de los Pueblos, *Oxímora Revista Internacional de Ética y Política* (2), pp. 78-102. https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/6386

Moody, Kim (1997). Towards an International Social Movement Unionism. *New Left Review* (225).

Munck, Ronaldo (2010). Globalization and the Labor Movement: Challenges and Responses. *Global Labor Journal 11* (2). https://doi.org/10.15173/GLJ.V1I2.1073

Muñoz, María José (2020). Trabajos feminizados ¿Cual es su papel durante la cuarentena? *Revista Emancipa*. https://revistaemancipa.org/2020/04/28/trabajos-feminizados-cual-es-su-papel-durante-la-cuarentena/

OIT (2007). La Economía Informal - Comisión de Empleo y Política Social. Documento para debate y orientación. 298° Reunión . https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_298_esp_4_es.pdf

OIT (2015). Recomendación 204. Sobre la Transición de la Economía informal a la Economía Formal.

OIT (2019). *Interacciones de las Organizaciones de Trabajadores con la economía informal. Compendio de Prácticas.* https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_735636/lang--es/index.htm

Orsatti, Álvaro (2015). Organización de las Trabajadoras el Hogar en América Latina-Caribe. RLATS. http://www.relats.org/documentos/ORGOrsatti3.pdf

Perelman, Laura; Mangini, Marcelo; Perrot, Bárbara; Fierro, María Belén y Garbarz, María Sol (2020). *Una APP de los trabajadores/as. La lucha del primer sindicato de trabajadores/as de plataformas en América Latina.* Fundación Friedrich Ebert. https://library.fes.de/pdf-files/iez/16625.pdf

Portes, Alejandro y Hoffman, Kelly (2003). Latin American Class Structure: Their composition and change during the Neoliberal

Era. *Latin American Research Review* 38 (1), pp. 41-82. https://doi.org/10.1353/lar.2003.0011

Puyana, Alicia y Romero, José Juan (2012). Informalidad y dualismo en la economía mexicana. *Estudios Demográficos y Urbanos, 27*(2), pp. 449-489.

Ramalho, Jose R. (2020). Sindicatos e trabalhadores no Brasil. O retorno do neoliberalismo. En Neffa, Julio y De la Garza Toledo, Enrique (coords), *Trabajo y crisis de modelos productivos en América Latina.* Buenos Aires: CLACSO. https://clacso.org.ar/clacso/novedades_editoriales/libros_clacso/buscar_libro_detalle.php?id_libro=1961

Ratto, Nicolas (2020), Las estrategias sindicales de las trabajadoras de casa particular en Chile en su lucha contra la precariedad (2010-2014). *Izquierdas* (49).

Ravelo Blancas, Patricia y Sánchez Díaz, Sergio (1997). Las mujeres en los sindicatos en México. Los dilemas del género y la clase. *Espiral VII* (9), pp. 139-162.

Retamozo, Martín (2011). Movimientos sociales, política y hegemonía en Argentina. *Polis 10* (28), 243-279. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682011000100014

Rivera Alvarado, Alejandra y Goicochea Medina, Jazmín Jareth (2019). La resistencia sindical tiene rostro de mujer. En Goren, Nora y Prieto, Vanesa Lorena (eds.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20200522034304/Feminismos-sindicatos.pdf

Robles Parada, Andrea (2013). La Liga de Damas Chilenas: de la cruzada moralizadora al sindicalismo femenino católico, 1912-1918 [Tesis de Postgrado] Universidad de Chile. http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/114327

Rojas, Rene (2018). The Latin American Left's Shifting Tides. *Catalyst 2* (2).

Saguier, Marcelo I. (2007). The Hemispheric Social Alliance and the Free Trade Area of the Americas Process: The Challenges and Opportunities of Transnational Coalitions against Neo-liberalism, *Globalizations 4* (2), pp. 251 - 265.

Santella, Agustín y Montes de Oca, Ivan (2020). Recursos de poder sindicales y relaciones de clase. Elementos para una mirada de largo plazo de Argentina y México. *Sociohistórica* (45). https://doi.org/10.24215/18521606e101

Scipes, Kim (2014). Building Global Labor Solidarity Today: Learning from the KMU of the Philippines. *Class, Race and Corporate Power 2* (2).

Senén González, Cecilia y Haidar, Julieta (2009). Los debates acerca de la "revitalización sindical" y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 14* (22), pp. 5-31. http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/190

Soul, Julia (2019). Local unions in a transnational movement: The role of Mexican unions in the making of international networks. *Working USA Journal of Labor and Society* (22), pp. 25 - 43.

Soul, Julia (2022). International Unions as a sphere of working-class re organization. Anthropological insights into Latin American Steel Workers. En Kasmir, S. y Gill, L. *The Routledege Handbook of the Anthropology of Labor*. Nueva York: Routledge.

Soul, Julia y Anigstein, Cecilia (en prensa). Global Unions and Transnational Labor. En Atzeni, M.; Mezzadri, A.; Azzelini, D.; Moore, P. y Apizstch, U. (eds). *Handbook on Global Political Economy of Work.*

Swerdlow, Amy (1993). *Women strike for peace: Traditional motherhood and radical politics in the 1960s*. University of Chicago Press.

Tarducci, Mónica (2018). Escenas claves de la lucha por el derecho al aborto en Argentina. *Salud Colect 14* (3).

Torres, Natalia (2020). Historia del movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México: CACEH, el sindicato y acontecimientos recientes. *Documento de Consulta WIEGO* (16). https://www.wiego.org/resources/historia-del-movimiento-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-mexico-caceh-el

Varela, Paula; Lazcano Simoniello, Josefina y Pandolfo Greco, Lucio (2021). Género y participación sindical en los lugares de trabajo: Las tensiones entre sindicalismo y feminismo. En: Goren, Nora et al. *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina* (pp. 81-127). Buenos Aires: CLACSO Edunpaz. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/15203/1/Feminismos-experiencias.pdf

Viveros Vigonya, Maya (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista 52.* https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005

Wajcman, Judy (2000). Refections on Gender and Technology Studies: What State is the Art? *Social Studies of Science, 30* (3), pp. 447-464.

Waterman, Peter (1993). Social-Movement Unionism: A New Union Model for a New World Order? *Review (Fernand Braudel Center) 16* (3), pp. 245-278. https://www.jstor.org/stable/40241259

Webster, Edward (2015). Labour After Globalisation: Old and New Sources of Power. Institute of Social and Economic Research (ISER), Rhodes University. ISER Working Paper No. 2015/1.

Wyczykier, Gabriela y Anigstein, Cecilia (2019). Sindicalismo y disputas socioambientales: La transición justa en clave latinoamericana. *Entropia 3* (5). https://www.entropia.slg.br/index.php/entropia/article/view/290

Zajak, Sabrina; Egels-Zandén, Niklsd y Piper, Nicola (2017). Networks of Labour Activism: Collective Action across Asia and Beyond. An Introduction to the Debate. *Development and Change* (48), pp. 899-921. https://doi.org/10.1111/dech.12336

Zlolniski, Christian (2019). *Made in Baja. The lives of farmworkers and growers behind Mexico's transnational agricultural boom*. UC Press.

Diálogo social y participación en América Latina

Héctor Lucena y Froilán Barrios

Introducción

El diálogo social es una categoría que desde hace décadas ha venido ocupando un lugar en el mundo del trabajo, orientada a resolver problemas laborales y a promover la paz, por lo que se ha extendido a ámbitos más generales como lo socio político. Ha sido un concepto con más utilidad política que científica; un medio para el abordaje de los problemas, en el mismo orden que otros como las regulaciones (Velásquez, Fernández y Contreras, 2022; Kaufman, 2004, p. 562).

Las relaciones de trabajo comprenden a sindicatos, negociaciones colectivas y relaciones empresas-trabajadores; específicamente, se ocupan de relaciones de empleo formales con organizaciones, fundamentalmente sindicatos y consejos de trabajadores. El diálogo social es en cambio un concepto más amplio, y subsume al primero;

incluye, además de las estructuras sindicales y gerenciales, otras voces y métodos de consulta.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sustituido el concepto de relaciones de trabajo por el de diálogo social, que intenta expandir los modelos de representación y vocería, tanto vertical -que implica incluir más niveles de representación desde el mismo piso de producción hasta toda la actividad productiva nacional-, como horizontal, incluyendo a un amplio abanico de voces e instituciones. Tradicionalmente, los sindicatos eran casi la única expresión de los trabajadores; hoy los trabajadores hacen uso de un abanico de organizaciones en torno a temas más concretos, para gestionar leyes y defender grupos o segmentos de la población que actúan más allá del espacio laboral.

En América Latina el seguimiento a los procesos de diálogo social y participación forma parte tanto del análisis de las relaciones de trabajo como de la gobernabilidad misma. En ese contexto, es un elemento esencial para considerar la distribución de la población económica activa y la pobreza en nuestros países, al identificar las tendencias de las políticas públicas de los países, relacionadas con los efectos observados en la distribución de la riqueza nacional y la disminución de la desigualdad social. Las dimensiones de desarrollo del diálogo social permitirán visualizar tendencias, los niveles de participación e intercambio de los actores sociolaborales, sus iniciativas, la calidad de sus propuestas, los acuerdos y disensos, las concreciones en la aplicación de los pactos económico-sociales alcanzados. También permitirá observar sus niveles de integración en torno a la calificación de los acuerdos y sus contenidos, como elementos fundamentales a ser analizados. Por tanto, el diálogo social en su más amplio concepto no debe estar desvinculado del tipo de sociedad que se pretende construir y promover con el resto de los actores.

De lo anterior puede observarse que la noción de diálogo social no es precisa sino amplia; su análisis corresponde al ámbito de las relaciones de trabajo y en un nivel más general a las ciencias políti-

cas. Claramente no es jurídica, pero sí puede derivar en consecuencias en este campo (Quiñones, 2005). Para Ermida es un "término indefinido y abierto, que dice mucho y compromete poco" (2006, p. 1, citando a Rodríguez-Piñero). La OIT admite que refleja la extensa variedad de procesos y prácticas que se encuentran en los distintos países. Comprende negociaciones, consultas, intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales (Ishikawa, 2004, p. 3). El Grupo de alto nivel de la Unión Europea sobre Relaciones Laborales lo definió como "un proceso en el que los interlocutores se comunican sus intenciones y capacidades, elaboran la información que se ha puesto a su disposición, y clarifican y explican sus hipótesis y expectativas" (Ishikawa, 2004, p. 4, citando a Comisión Europea). No es un concepto estático; ha evolucionado en el tiempo y en el espacio. Se desenvuelve en un escenario multidimensional: en primer lugar, el ámbito funcional del diálogo social -qué se discute-; en segundo lugar, su ámbito procesal -cómo dialogar-; en tercer lugar, el ámbito subjetivo de aplicación -quiénes participan y/o son representados-; por último, la ampliación del ámbito espacial de aplicación -dónde se produce- (Quiñones, 2005, p. 12).

Para conocer su evolución es necesario identificar elementos que han caracterizado el diálogo social en la región, lo que implica dar una mirada a sus resultados en el marco evolutivo de los modelos económicos preponderantes en la región, observables en el cierre del siglo XX y en el presente siglo XXI, en el contexto de la globalización y el desarrollo de los acuerdos de integración regionales más reconocidos: Comunidad Andina de Naciones (CAN), Mercado Común del Sur (MERCOSUR), Tratado de Libre Comercio (TLC), hoy Tratado comercial entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). En cuanto a los acuerdos bilaterales entre países de la región, así como con otros del globo, se observa que están diseñados para fomento y protección de las inversiones y, hasta ahora, prestan poca atención a los temas laborales.

Entre estos acuerdos comerciales hay que mencionar en particular a la República Popular China (RPC), por el papel que ha jugado en este siglo XXI en América Latina: a la presente fecha había concretado tres con Chile, Perú y Costa Rica (Slipak y Ghiotto, 2019), y veinte países se han sumado a "la ruta de la seda" de grandes proyectos de infraestructura (Godoy, 2021). Por las magnitudes de estos acuerdos se reconocen sus repercusiones laborales: al presente es el principal inversor extranjero en América Latina y el segundo socio comercial en 2021. Pero el hecho de haber firmado o no acuerdos comerciales no dice todo de cuan extendida está la presencia comercial de la RPC en la región. Se aprecia que no ha habido suficiente producción académica de los aspectos laborales y del papel que ha tenido el diálogo social en estos acuerdos. En general la mayoría de esos acuerdos ocurren al margen de procesos de diálogos tripartitos -en algunos casos solo bipartitos-, sin participación de los trabajadores. Se destaca la atención que presta el sindicalismo uruguayo: apenas el gobierno anuncia el interés en iniciar negociaciones de un posible acuerdo con la RPC, antes de éstas iniciarse, el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) y la Convención Nacional Trabajadores (PIT-CNT) adelantan públicamente sus posiciones.[1]

En el diálogo social es importante apreciar el grado de sujeción de los actores laborales al Estado, lo que estará relacionado con características específicas a identificarse en cada país que pueden observarse en variadas experiencias y modelos políticos en la región, calificados algunos como democracias liberales, otros como socialdemócratas y como socialistas. Sus administraciones, independientemente de su orientación ideológica, han implementado en diversos casos planes de ajuste económico, con efectos regresivos sobre

[1] PIT-CNT (UNTMRA). TLC con China, desde el PIT-CNT empezaron a analizar el supuesto futuro acuerdo (*La Diaria*, 15-7-22) https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2022/7/si-se-avanza-con-el-tlc-con-china-nos-vamos-a-quedar-sin-la-poca-industria-nacional-que-tenemos-advierte-la-untmra/?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=trabajo

el estado de bienestar característico de las economías en América Latina.

El texto no pretende analizar la intensidad de la relación entre estado y sociedad, solo su influencia en la implementación del diálogo social y la participación, en la medida en que permite la interlocución de los actores de las relaciones de trabajo en el contexto tanto de las políticas nacionales como de los convenios laborales internacionales firmados por los estados de la región, sean los de OIT u otros con impactos laborales.

Cada uno de estos modelos políticos asumirá una realidad social vinculada al grado de autonomía que obtengan respectivamente los actores frente al Estado, sean los empresarios por una parte y los trabajadores en sus diferentes representaciones por otra. Sus procesos de interacción pueden expresarse en niveles de conflictividad social, o de disensos ante políticas públicas, los cuales pueden ser agudos, de relativo equilibrio o de concreciones de acuerdos, acordes con la afectación de los intereses de cada frente en la aplicación de directrices gubernamentales que impacten significativamente el rol de cada actor y de los sectores que representan en sus respectivos países.

Se agrega una tendencia en la convocatoria que hacen los Estados a encuentros más allá del tripartismo tradicional -un tripartismo plus en que movimientos sociales, ONG o la academia son invitados junto a los interlocutores sociales para participar de diálogos con las autoridades políticas (Ishikawa, 2004). Como sectores sindicales han expresado con inquietud, se señala un deslizamiento del diálogo social hacia el diálogo civil, que "ocasiona la pérdida programada de la posición central del actor sindical" (Dufresne y Maggi, 2011, p. 13). En otra perspectiva de opuesta naturaleza, sectores sindicales han recibido respaldos que han permitido enfrentar despidos masivos de trabajadores y reinstalarlos en sus puestos, así como reabrir centros de trabajo cerrados como represalias anti-sindicales: tal ha ocurrido en empresas maquiladoras de Centro América (García y Molina, 2017).

En este escenario no exento de disensos y de conflictividad social, destaca el papel de la OIT, orientado a lograr el consenso entre los actores. De allí la importancia de identificar en este inicio del siglo XXI aquellos eventos de interlocución social más reconocidos, que permitan apreciar el desarrollo del diálogo social en la región, que hayan afectado notablemente la disminución de la desigualdad social, la promoción del trabajo decente y el reconocimiento a la libertad sindical.

El proceso del diálogo social: alcances, dimensiones e interrogantes

Consideramos que la importancia del tema se centra en atender problemas de la población trabajadora, a partir de diálogo social entre el Estado y los actores socio laborales. Nos plantea algunas interrogantes: ¿cuál es el grado de compromiso de los estados en promover el diálogo social?, ¿cuál es la orientación de sus gobiernos en el cumplimiento de los convenios? En esa dirección ¿cuáles mecanismos específicos promueven los estados para facilitar la consulta y crear un clima propicio con los actores? ¿Cuáles han sido las propuestas promovidas por los empleadores del sector privado? ¿Cuáles han sido las iniciativas de las organizaciones representantes de los trabajadores? ¿Se han logrado avances en el logro del trabajo decente mediante la concertación social? Es necesario tener presentes tanto los mecanismos creados consensualmente por leyes e institucionalizados con funcionamiento regular, como aquellos otros impuestos desde el gobierno como su estrategia unilateral.

Son aspectos que determinan identificar en toda sociedad el grado de desarrollo de los actores. Frente al Estado ¿cuál es el nivel de representación del actor trabajadores o el de empleadores, o bien otros sectores sociales?; ¿en qué medida cada actor evoluciona para ser tomado en cuenta por el resto de los actores?; ¿tendrá influencia su peso específico en la participación de acuerdos económico-sociales? ¿Qué niveles de confianza se han alcanzado en la relación

entre los actores? ¿Hay credibilidad en el cumplimiento de acuerdos económicos sociales realizados?

En ese contexto, la pandemia significó cambios en las relaciones de trabajo; aquí interesa el diálogo social y la participación. ¿En qué medida las instituciones existentes aportaron a la gestión de la emergencia? ¿Se afectó y modificó la relación entre el Estado, los actores -relaciones de trabajo- y otros actores sociales?

En el desarrollo del diálogo social en la región se identifican otros modelos de trabajo como alternativa al trabajo dependiente, por tanto ¿qué experiencias notorias ha habido en América Latina de modalidades colectivas, de autonomía, de autogestión, acordadas mediante la concertación social? ¿Cuál es el rol de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) en estos procesos?

Es menester considerar el impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 y si el diálogo social ha estado presente en la atención de las urgencias planteadas. América Latina ha sido una de las regiones más vulnerables, ya que la pandemia aceleró los niveles de inequidad que la han caracterizado, produciendo un retroceso generalizado de las metas de desarrollo, de las políticas de bienestar social, y el aumento creciente de los niveles de precariedad laboral (OMS, 2022).

Las declaratorias de estado de emergencia determinaron la revisión y adaptación de políticas públicas -y en particular de los sistemas productivos y su desenvolvimiento laboral- en niveles importantes, por la afectación sufrida por la economía mundial, que debió revisar sus planes de crecimiento y las políticas sanitarias en procura de cuidar la salud de la población. En fin, la crisis humanitaria ha retrasado los índices de desarrollo humano en más de una década, así que también corresponde analizar las políticas adoptadas en este contexto para sostener el funcionamiento de las relaciones de trabajo. En esa dirección, es necesario conocer las iniciativas de los diferentes actores y su capacidad de resiliencia en un escenario extremo, como lo ha sido la pandemia.

Finalmente, desde la perspectiva de la participación laboral, se menciona el desarrollo de la economía social en el caso específico

de empresas recuperadas bajo gestión colectiva y de la promoción de las cooperativas de trabajo asociado, las empresas autogestionadas por los trabajadores, como política pública de promoción de un modelo de trabajo alternativo al trabajo dependiente, en el contexto de políticas públicas concertadas con los actores involucrados en diversos casos en la región.

Definición y evolución del concepto del diálogo social y su desarrollo en el contexto global

Condiciones para el diálogo social

Según informes brindados por la OIT, uno de los factores más importantes para que este ente pueda cumplir con sus objetivos es la cooperación entre los gobiernos, las organizaciones de los trabajadores y los empleadores mediante las políticas de promoción del progreso social y económico de las naciones. Desde su creación, la OIT identificó la gran importancia que tenía el mundo laboral para el futuro, mediante la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

En esa perspectiva, la encíclica *Fratello Tutti* (Francisco, 2020, p. 203) señala las dimensiones generales de la concertación social, al indicar que el auténtico diálogo social supone la capacidad de respetar el punto de vista del otro aceptando la posibilidad de que encierre algunas convicciones o intereses legítimos. Desde su identidad, el otro tiene algo para aportar, y es deseable que profundice y exponga su propia posición para que el debate público sea más completo todavía.

Por supuesto que la existencia de la equidad dentro del mundo laboral puede ser algo complicado de lograr en su totalidad, así como asegurar buenas condiciones laborales y su correcto desarrollo, con el objetivo de beneficiar a los actores tripartitos. Una de las solucio-

nes que la OIT siempre ha tenido presente es la existencia del diálogo social para activar la interlocución social entre los actores y así obtener resultados positivos, bajo la premisa de que el trabajo no es una mercancía y es fundamental para el logro del progreso y la justicia social, como condiciones fundamentales para lograr la paz y la armonía entre los actores de las relaciones de trabajo.

En esa dirección, la OIT promovió bajo la dirección de Juan Somavía el concepto de *trabajo decente,* como la actividad esencial que permite el acceso a una vida digna, no solo para el trabajador sino también para su familia.[2] Para lograrlo, el diálogo social asumirá diferentes modalidades; entre ellas, la tradicional tripartita e incluso la bipartita, con el gobierno como parte oficial del diálogo. Puede también consistir en relaciones bipartitas entre los representantes de los trabajadores y la gerencia de una empresa o entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores a niveles más elevados. Se advierte que no dejan de observarse sobre este concepto manifestaciones puramente declarativas (Bensusán, 2013, p. 20).

También conviene valorar en el diálogo social la complejidad del momento histórico, como se puede apreciar en un contexto amplio que trasciende lo laboral y se extiende a una transición política: es el caso en Chile, de la férrea dictadura militar a un proceso democratizador resultante del plebiscito de 1989 que llevó al acuerdo marco tripartito de 1990. El diálogo social de esta transición democrática buscó asegurarse condiciones para la "defensa de la democracia" y permitió instancias de "participación y diálogo en instancias tripartitas de carácter consultivo y sociotécnico, pero no-vinculante" (Julián, 2017, p. 45). Indudablemente, hay circunstancias en la gobernanza en donde lo no-vinculante, tendría un menor valor y significado. De ahí que "la conflictividad laboral ha sido inferior a lo que hubiere podido preverse, si se toma en cuenta que durante más de

[2] Aquella ocupación productiva justamente remunerada que permite a hombres y mujeres tener un trabajo productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que les permita acceder a ellos y a sus familias a un nivel de vida decente.

dieciséis años la actuación de los sindicatos tuvo importantes limitaciones y las aspiraciones de los trabajadores fueron objeto de contención" (Hernández, 1995, p. 171**).**

Existen una serie de condiciones básicas para que los diálogos sociales se puedan llevar a cabo de una manera óptima:

1. voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas en participar en el diálogo;
2. respeto de los derechos fundamentales de la negociación colectiva y de la libertad sindical;
3. la existencia de organizaciones de trabajadores autónomas y de gremios de empleadores sólidos e independientes, con acceso a toda la información y capacidad técnica para poder participar en el diálogo ante el Estado;
4. el abordaje de temas que trascienden aquellos tratados en los convenios colectivos; en todo caso la negociación como proceso está presente en ambas instancias que se complementan.
5. la inclusión de los mecanismos de información y consulta -institucionalizados o no-, de los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo, de la participación -orgánica o inorgánica en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales -, y de la concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco, sean bi o tripartitos (Notaro, 2010, p.18 citando Unión Europea).

En síntesis, además de "construir capacidades institucionales adecuadas a la nueva función reguladora" (Senatore, 2009, p. 75),

> las instituciones laborales y, sobre todo el diálogo social, son reconocidos desde distintos ámbitos de regulación (gobiernos, actores, organismos internacionales) por su eficacia como instrumento para afrontar las crisis y los desafíos complejos a los que se enfrenta el trabajo del futuro y, por ende, el futuro del trabajo (Quiñones et al, 2022).

Por otro lado, hay que reconocer que "puede suceder simplemente que los interlocutores sociales no están bien organizados, son débi-

les y no son reconocidos por el gobierno" (Neffa y Trotta, 2015, p.10). "De faltar alguna de estas condicionantes, tal diálogo no existirá, o existirá una formalidad carente de contenido real, o será tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de alguna(s) de las partes" (Ermida, 2006, p.4). Para que esas iniciativas concluyan en una concreción efectiva se requiere la voluntad política del Estado, como plantea Schmitter (1991), al indicar que en la factibilidad de la concertación social se requiere la participación del Estado, caracterizándola como esencial y al mismo tiempo insuficiente si no participan actores sociales.

Los convenios de la OIT han servido de orientación fundamental para enmarcar las políticas laborales de los estados de la región. Su aplicación en lo que concierne al diálogo social, a la consulta tripartita, a la libertad sindical, conforma el espacio adecuado para que los sectores más vulnerables utilicen mecanismos de protección frente a los mayores poderes estatales y corporativos, siendo la OIT el organismo garante de la aplicación de los convenios ratificados por los estados. Este es un camino recorrido desde la aprobación del Convenio 26 (1928) que fijó salarios mínimos, la declaración de Filadelfia de 1944 sobre la importancia central de los derechos humanos en las políticas sociales, y posteriormente la elaboración de normativas orientadas a la consulta tripartita, siendo una de ellas el Convenio 144 (1976) que ha permitido concretar la relación entre los actores internos y externos de las relaciones de trabajo al ser la más enunciada en la aplicación del concepto.

En todo caso, para implementar el diálogo social se requiere un grado acentuado de participación y de organización de los interlocutores sociales, con equidad en el reconocimiento a los diferentes actores de las relaciones de trabajo, para lograr acuerdos socioeconómicos que logren legitimidad y puedan aplicarse integralmente. En muchos países no existen las condiciones adecuadas para instaurar el diálogo social: la legislación laboral es conservadora y no trata de compensar la diferencia de poder entre los empleadores y trabajadores; es débil e ineficiente la inspección de la administración del

trabajo, hay lagunas en la aplicación y de la legislación del trabajo; falta voluntad política para ratificar los convenios de la OIT o para aplicarlos plenamente. Particularmente en cuanto a las organizaciones de trabajadores, no siempre se garantiza el derecho de libertad sindical, de asociación y de negociación colectiva. De manera generalizada falta confianza mutua entre gobiernos, empleadores y trabajadores; en la región "siempre se ha registrado un déficit de todos o algunos de estos requisitos". El margen real para la negociación es limitado:

> la mayor parte de las cuestiones sobre las cuales dialogan están ya decididas. En América Latina es frecuente que cuando se convoca a dialogar, se lo haga para concertar la aplicación de medidas ya adoptadas y no para discutir la adopción de esas medidas (Ermida, 2006, p 9).

Esta aseveración permite señalar el reconocimiento del conflicto como elemento integrante del diálogo social; como plantea Velásquez et al. (2022, p 6),

> no significa que para que el diálogo social ocurra sea necesaria una ausencia de conflicto (...) la relación capital-trabajo es inherentemente conflictiva (...) se organiza en base a un antagonismo estructurado (...) el conflicto puede ser encauzado por diversos mecanismos, tanto formales como informales.

En otras palabras, la democratización del mundo del trabajo, con ciudadanía laboral e instituciones de voz, es decir sindicalización, negociación colectiva y derecho de huelga es esencial para promover el diálogo social. Vistos los requisitos, Bensusán afirmó "México no tiene hoy los actores sociales con la legitimidad necesaria para impulsar verdaderos procesos de negociación y diálogo social" (2013, pp. 51-52).

En esta relación entre los diferentes actores de las relaciones de trabajo cobra especial importancia el rol del Estado, ya que la concreción de los convenios laborales internacionales depende de él en

su mayor parte, sin excluir las condiciones particulares de cada país. Por ejemplo, en algunos países de la región, donde minorías étnicas asumen un protagonismo esencial, ha de reconocerse que la población indígena se caracteriza por una participación fundamental en el logro de acuerdos socioeconómicos, como ha ocurrido recientemente en Bolivia, Ecuador, Chile, Perú, México (De la Garza, 2017; Almeyra, 2008). En tales circunstancias la extensión de la gobernanza debe incluir desde el Estado hasta el conjunto de actores adicionales, conjuntamente a los reconocidos tradicionales considerados en las relaciones de trabajo.

El diálogo social tiene en la OIT diversos mecanismos que a lo largo de más de un siglo han brindado escenario para su ejercicio. Sin embargo, en los años recientes muestran dificultades en el desarrollo sindical para el tratamiento de temas de importancia mundial, como las cadenas de suministro global bajo control de empresas transnacionales. Se observan déficits de trabajo decente, cuyos debates y abordajes no han logrado acuerdos tripartitos suficientes para consensos que los allanen. Thomas y Anner concluyen:

> La OIT es el único foro de gobernanza laboral donde los trabajadores tienen el derecho constitucional a tener la misma voz que el capital y el Estado en la deliberación de las normas laborales. Sin embargo, si esta voz no logra promover, preservar y proteger el trabajo decente, entonces es posible que las asimetrías de poder, tanto dentro de la OIT como a lo largo de las cadenas de suministro global, cristalicen aún más y prevalezca el lamentable estado de la gobernanza laboral (2022, p. 25).

La organización sindical internacional con mayor afiliación mundial, la Confederación Sindical Internacional (CSI), dados los efectos del neoliberalismo y la pandemia, viene reclamando la necesidad de un nuevo pacto social para la recuperación y la resiliencia, aún sin interlocutores calificados que respondan al llamado. “El contrato social nunca llegó a garantizarse en los países en desarrollo, y en

las economías desarrolladas ha venido deteriorándose desde hace décadas" (CSI, 2022, p. 22).

La experiencia europea del diálogo social y su reflejo en la región

A América Latina le es fundamental analizar el proceso de mayor alcance y profundidad en material de diálogo social: la experiencia europea, a partir de la creación de sus procesos de integración. "Por primera vez en la historia una serie de países han decidido participar en un proceso de integración económica y de transferencia de parte de su soberanía nacional hacia instituciones de ámbito supranacional... espacio político de soberanía mancomunada" (Martin, 2006, p. 512).

En noviembre de 1951 se inició un acuerdo de cooperación entre el Consejo de Europa y la OIT, que dio lugar a la construcción de cuatro versiones preliminares de la carta social finalmente aprobada en 1961 con carácter vinculante. Contenía diecinueve derechos laborales y sociales, destacándose el derecho al trabajo, a condiciones laborales justas y seguras, a una remuneración suficiente, a la negociación colectiva, a la formación profesional, a la seguridad y asistencia sociales y a la salud. Desde sus inicios, el papel jugado por la OIT fue aportar al patrimonio de la carta lo mejor de su experiencia en procedimientos internacionales de control y en materia de composición y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales. La piedra angular del sistema de control previsto en la carta, el comité de expertos independientes, se inspiró de la composición, mandato y funcionamiento de la existente para la aplicación de convenios y recomendaciones, instituida por OIT desde los años 1920, clave de su sistema de control de las normas. Además, preparó un proyecto de carta (Bartolomei de la Cruz, 1989). El Consejo Europeo ha contado con la disposición y la experiencia de OIT para las reformas de la Carta Social, como la ocurrida en 1996.

En sus primeros años la difusión y efectos de la Carta Social tuvieron un ritmo lento, de tal manera que cumpliéndose sus primeros

25 años, aún un tercio de los miembros del Consejo de Europa no la habían ratificado. Los mecanismos de control funcionaron de manera diferente a lo esperado, con resultados lejanos de las expectativas. Entre las razones que cita la secretaría general del Consejo de Europa de entonces se destaca el escaso interés de las organizaciones sindicales y patronales a nivel nacional, así como de organizaciones no gubernamentales, insuficientemente asociadas al mecanismo de control y sin posibilidades de someter observaciones al sistema de control de fuentes de información. Entre lo positivo, se destacan en esta primera etapa dos elementos, la solidez de las conclusiones del comité de expertos y la aplicación por parte de tribunales nacionales de los preceptos de la Carta (Oreja, 1989). La revisión de 1996 sumó doce derechos laborales y sociales a los diecinueve ya reconocidos en 1961, y atendió también las deficiencias señaladas. La ratificación de la Carta revisada no fue obligatoria. Algunos Estados la ratificaron, mientras otros se quedaron en la versión inicial. Pero para 2021 treinta y tres países la habían ratificado: se la llama "la constitución social europea".

Con relación al desarrollo del diálogo social en la Unión Europea, se identifican el MERCOSUR y la CAN como experiencias en América Latina en el contexto de acuerdos de integración. En el primero, los estados parte procedieron a la revisión de la declaración firmada en 1998 (OIT) y la adopción de la Declaración Sociolaboral del Mercosur de 2015, cuyo contenido destaca derechos individuales y colectivos laborales, entre ellos el diálogo social. En la CAN se señala la Carta Andina para la promoción y protección de los derechos humanos, adoptada por el consejo presidencial andino en 2002. En el contexto de la CAN se destaca el desarrollo de la interlocución social en la agenda del organismo, y el análisis de las relaciones de trabajo en la región andina vía el Consejo Asesor de Ministros de Trabajo, el Consejo Consultivo Empresarial y el Consejo Consultivo Laboral. En este último participaron 15 centrales sindicales de Bolivia, Colombia,

Ecuador, Perú y Venezuela.[3] Este fructífero intercambió se vio afectado al retirarse Venezuela en 2006 (Tello, 2009).

Reformas laborales

La región tiene una tradición de contar con regulaciones frondosas -leyes o códigos del trabajo- que intentan cubrir extensamente los asuntos propios de la relación individual y colectiva del trabajo. La excepción es Uruguay, que más bien cuenta con leyes en determinados temas laborales, y a partir de principios reconocidos y a través de las decisiones judiciales, con el tiempo va confirmando o revisando conceptos que en definitiva se convierten en las regulaciones pertinentes. En los últimos veinte años, sin embargo, que incluyen parte de gobiernos cercanos al liderazgo sindical, ha ocurrido una ola reformista en materia laboral (Senatore, 2009).

Buena parte de la región experimentó modificaciones en sus legislaciones laborales y de la seguridad social en el último cuarto del siglo XX, resultantes de los importantes cambios en las políticas económicas hacia la apertura, que claramente plantearon y exigieron reducir el tradicional garantismo, dando lugar a reformas desreguladoras y flexibilizadoras.

La influencia de organismos internacionales se hizo presente dada la crisis de la deuda, y dio lugar en varios procesos de reforma a planteamientos cercanos a nivel regional. Entre ellos, el más emblemático es el FMI, que en representación de los acreedores condujo la renegociación de la deuda, condicionando el tipo de reformas a aprobar. De otro lado, la OIT con su gobierno tripartito y su producción normativa consensuada, más bien atemperaba los radicalismos desreguladores.

Recientemente una influencia internacional importante es la que se aprecia en la reforma laboral de México, por ser parte de un acuerdo comercial con sus vecinos del norte. Se han producido reformas

[3] En este último participó Froilán Barrios, coautor de este capítulo, como representante de los trabajadores venezolanos durante el período 2003-2006.

de amplio alcance, especialmente en materia de libertad sindical y de legitimación de los contratos colectivos de trabajo, para corregir anomalías en estos procesos, que por razones de empleo y comercio objetaban los sindicatos de los países del norte. Reformas que sin mayores logros fueron intentadas anteriormente por factores nacionales (OIT, 2022; Bensusán, 2022; Alcalde, 2022a; De la Garza, 2012). Cabe destacar que entre 2005 -cuando se empezó a medir- y 2017, la sindicalización bajó de 18 a 12 %, pero con la ratificación del Convenio 98 de la OIT sobre negociación colectiva en 2018 (México era casi el único país de América Latina y el Caribe que no lo había hecho anteriormente) más la reforma laboral de mayo del 2019, empiezan a recuperarse estos indicadores (Martínez, 2022). En la onda reformista, el Senado aprobó el reciente Convenio 190 de la OIT para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo (Alcalde, 2022b).

Pero en la región nuevamente un ciclo de cambios políticos en los inicios del siglo XXI llevó al poder político a varios regímenes críticos del neoliberalismo, que tomaron el camino de moderar las reformas: se trata de Brasil, Venezuela, Argentina, Ecuador, Bolivia. Un poco más tarde se agregan Perú y México. Al presente se mantienen con legislaciones laborales neoliberales Chile y Colombia, ya en procesos de reformas; las mismas se llevan a cabo a partir de pactos de consenso, que den lugar luego a las revisiones constitucionales.

Finalmente, existen la vía parlamentaria o los decretos ejecutivos. En el primer caso se tarda más tiempo por las negociaciones; incluso se puede llegar a no tener reforma o a hacer algunas de poco alcance. Pero si se logra consensuar resulta más expedita su implementación, porque se minimiza la obstrucción en la ejecución. El segundo caso es el camino más corto, pero suele ser el de resultados más controversiales. Es importante que el camino adoptado permita el seguimiento de la sociedad en general y dé oportunidades a los actores sociolaborales de hacerse oír. Además, otros actores como el académico deben encontrar la oportunidad de expresarse, así como las organizaciones no gubernamentales involucradas en temas la-

borales. En definitiva, la escogencia que el gobierno adopte da una señal de la intención y compromiso con las reformas (Cook, 2010).

El caso de Venezuela es particular: usa la vía del decreto presidencial que prescinde del parlamento y de consultas tripartitas. Este proceso de extrema cortedad permitió que el Ejecutivo nombrara una comisión para la reforma laboral y en solo cinco meses la completara. Tanto esta como otras políticas aplicadas desde el Estado han generado reclamos, que dieron lugar al nombramiento de una comisión de encuesta (*inquiry comission*) por parte de la OIT, concluyendo en el informe "Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela" (OIT, 2019). Allí se plantean observaciones de fondo a la reforma laboral y al funcionamiento de las relaciones de trabajo promovidas por el Estado venezolano.

Contexto del diálogo social en América Latina

Desarrollo de acuerdos económico-sociales en el siglo XXI

La concreción de acuerdos o pactos económico-sociales ha conocido un desarrollo particular en el siglo XXI en América Latina, dada la renovación de los compromisos con la disminución de la pobreza y de la desigualdad social, identificando en ese escenario la gestión de la OIT, orientada al cumplimiento de los convenios laborales aprobados por los estados del continente. Este organismo ha ejercido un monitoreo sobre los países en la aplicación taxativa de los convenios relativos a la libertad sindical, la negociación colectiva, las condiciones de trabajo y la consulta tripartita, entre otros, como garantía del logro del trabajo decente.

En el análisis de los resultados de los acuerdos económicos y sociales en el contexto del diálogo tripartito, se identifica la consistencia de los diferentes actores en el impulso de estas políticas, lo que

permite conocer el despliegue de cada uno desde las iniciativas que han impulsado en la región y la situación actual de los acuerdos.

Con los elementos descritos en este apartado sobre la voluntad política de los actores, la condición dialéctica del diálogo social, el escenario multidimensional en el que se desarrolla y el grado de fortalecimiento de los actores sociales, se abordan algunas experiencias del diálogo social en los países de Latinoamérica, sus características y sus niveles de aplicación.

Contexto socioeconómico

Es necesario considerar en el intercambio de los actores de las relaciones de trabajo la preeminencia del actor Estado, quien históricamente ha privilegiado en primera instancia la relación con el sector empresarial, por la mayor proximidad a sus planes económicos y visión de sociedad. Pero en el inicio del siglo XXI ocurrió un ciclo de desempeños gubernamentales que han contribuido a equilibrar esta relación, ubicando en planos más balanceados al capital y al trabajo. Estuvo marcado por los casos de Brasil, Argentina, Uruguay y Bolivia. En todos estos países, en el inicio del siglo ascienden al poder partidos políticos de antigua vertiente sindical que apuntan a revertir la herencia neoliberal de las décadas previas, cada uno con sus propias estrategias. En todos el diálogo social cobró preeminencia en la construcción de políticas laborales e incluso más allá (Lucca, 2014).[4]

Los dos más grandes países sudamericanos iniciaron este ciclo. En Argentina, se fortalecieron negociaciones nacionales a través de las paritarias para los temas salariales, promovidas por el gobierno, y se crearon y recuperaron diversas instancias para el ejercicio del diálogo social, en un contexto socio económico favorable (Senén y Borroni, 2014). En Brasil, se destaca la creación y funcionamiento del Foro Nacional del Trabajo en el marco del Consejo Nacional de

[4] El autor concentra su análisis en el Brasil de Lula (2003-2006) y la Argentina de Néstor Kirchner (2003-2007).

Trabajo y del Empleo "con vistas a construir consensos sobre temas relativos al sistema brasileño de relaciones de trabajo, en especial sobre la legislación sindical y trabajadora" (Decreto 4796, 2003).

Recién en 2022 emerge un nuevo ciclo de gobiernos pro-trabajadores en Chile y en Colombia, y el 1 de enero de 2023 se agrega Brasil. Anuncian que reproducirán el diálogo social con la expectativa de un mayor protagonismo de los representantes del trabajo. En Colombia se rescatan

> compromisos internacionales adquiridos por el gobierno en materia de libertad sindical y negociaciones colectivas: el Plan de Acción Laboral Obama-Santos,[5] la hoja de ruta con la Unión Europea, compromisos con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), las recomendaciones de los organismos internacionales, los desarrollos de la Corte Suprema y los mandatos constitucionales en materia laboral y de libertad sindical (Díaz, 2022).

Estas relaciones entre los actores pueden estar condicionadas por visiones diversas de corporativismo de la sociedad, proyectadas por los gobernantes de acuerdo con su visión de estado en cada gestión gobernante, a partir de su relación con las instituciones, el nivel de autonomía permitido de los poderes públicos, las modalidades de consulta con los actores de las relaciones de trabajo y con la sociedad en general (De la Garza, 2014). "Con el corporativismo, los actores más que responder a las necesidades de sus afiliados, responden a las necesidades del gobierno, admitiendo que éste orienta sus políticas *per se* a favor de sus afiliados" (Lucena, 2006, p. 493).

En ese contexto, Sulmont (2006, p. 3) señala la importancia de reconocer que las diferentes modalidades de concertación no sustituyen a las instituciones políticas del Estado y de la sociedad, ya que estas intervienen en un momento de crisis, pueden ser asimiladas institucionalmente o desaparecen al cumplir su misión.

[5] Firmado para llevar a cabo el TLC entre Colombia y Estados Unidos, abril de 2011.

Es necesario considerar las condiciones económico-sociales de la población en la región, ya que el contenido de los acuerdos debe abordar las características de las condiciones desiguales en cada país. Los trabajadores de bajos ingresos, los informales, las mujeres y los jóvenes fueron desproporcionadamente afectados por la crisis (CEPAL, 2022). Los datos de este organismo destacan que el boom económico de la primera década de este siglo logró reducir la pobreza del 45,5 % en 2004 al 27,8 % en 2014. Esto se debió al ingreso laboral y a las ganancias sociales cosechadas en los últimos años, especialmente en las áreas de salud, educación o empleo, que ofrecieron más y mejores oportunidades a los ciudadanos tradicionalmente olvidados. Pero desde entonces la región enfrenta un estancamiento, principalmente debido al debilitamiento del crecimiento, lastrado por estructuras económicas poco productivas y por la rampante informalidad, que roza el 50 % de sus habitantes.

Estos indicadores han significado un verdadero reto para los gobiernos de la región, quienes han debido recurrir a la consulta e intercambio permanente con los diferentes actores políticos y sociales para poder alcanzar un marco de estabilidad relativa en cada uno de sus países, afectados por convulsiones sociales surgidas en procura de mejores condiciones de vida y de superación del trabajo precario.

El desarrollo del diálogo social en América Latina con el objetivo de superar la desigualdad social que contemple al ámbito de las relaciones de trabajo y de la gobernanza nacional, debe incluir en los consensos con los actores sociales el impulso de políticas públicas que superen los indicadores negativos de la realidad social descrita. La concertación social en América Latina se ha convertido en uno de los instrumentos para enfrentar la crisis, mitigar los efectos de la recesión, la inflación y la reestructuración de las relaciones laborales, y asegurar la viabilidad de los procesos de transición e institucionalización democrática.

A continuación, se señalan experiencias de diálogo social en diferentes países de América Latina -Perú, Colombia, Venezuela, Uruguay y Brasil-, cuyo desarrollo permite conocer las características

particulares derivadas de las políticas promovidas en cada uno de ellos.

Entre las diferentes regulaciones y proyectos acordados se identifican los relacionados con la libertad sindical, la fijación de salarios mínimos, el reconocimiento de la negociación colectiva, la duración de la jornada de trabajo, la seguridad social, los programas de capacitación de la mano de obra, los mecanismos para el tratamiento de los conflictos laborales y la creación de instancias nacionales permanentes de diálogo social y las instituciones esenciales de las relaciones de trabajo aplicadas en un contexto especifico de consulta de los actores: Estado, empleadores y trabajadores.

Perú

Dentro de este país aparece la expresión "trabajo decente" aproximadamente en el año 1999, creándose el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), la instancia encargada de tomar las decisiones finales. Se requiere lograr un consenso entre las tres partes con respecto a políticas de estado, proyectos normativos, normas vigentes, ratificación de convenios (Miranda, 2018).

En los procesos de diálogo social de este país se identifica un listado de regulaciones laborales acordadas en el siglo XXI (Miranda, 2018), cuya aplicación será afectada por las observaciones señaladas en este aparte. En el impulso de estas iniciativas, el CNTPE contó con la asesoría de los organismos ejecutivos de la Comunidad Andina de Naciones (Tello, 2009, p. 36).

El desarrollo del diálogo social durante el siglo XXI está relacionado con estos elementos fundamentales: las políticas de flexibilización promovidas desde la gestión de Alberto Fujimori, extendidas a diferentes gobiernos desde el año 2000, y en segundo lugar, la accidentada evolución de la reforma integral de la ley general del Trabajo, por única vez, una reforma surgida sustancialmente del diálogo social. En esa dirección Javier Neves (Villavicencio, Mendoza y Guerra, 2012, p. 301) destaca hay dos puntos que distinguirían

esta reforma de las de Velasco y Fujimori, que no fueron concertadas sino impuestas por el Poder Ejecutivo. Se estaría ante la primera reforma integral aprobada por el Congreso, con todo lo que eso supone de debate público y plural, un nuevo ordenamiento consolidado, la primera reforma que conduciría prácticamente a una codificación de la legislación del trabajo.

En torno al tema, Fernández (2015) destaca que los obstáculos al diálogo social están vinculados con la inestabilidad de la interlocución entre los actores empleadores privados y las centrales sindicales, y radican en la desconfianza entre estos actores, que determinan la vulnerabilidad del más débil, los trabajadores.

En este contexto de dificultades, es necesario considerar un factor adicional, la precariedad laboral que refleja la calidad del diálogo social y la posibilidad de entablar relaciones laborales equilibradas (Fernández, 2015). Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) en documento del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (202, p. :22)) apenas un 4,9 % de la población laboral forma parte de un sindicato y de allí sus limitaciones a participar en procesos de negociación colectiva; esto se refleja en el bajo número de convenios colectivos firmados.

En esa dirección, Sulmont (2006) resume la especificidad del diálogo social al indicar que el Perú es un país de profundas brechas y de desencuentros sociales que han trabado su desarrollo y socavado su institucionalidad democrática. Señala también que los desencuentros son particularmente notorios en el ámbito de las relaciones laborales: sindicatos y gremios empresariales están en constante confrontación y en desacuerdo sobre un marco normativo y metas políticas. ¿Cómo salir de este círculo vicioso? Una de las respuestas es la concertación social.

En su desarrollo más reciente, la continuidad de la interlocución social confronta dificultades al resaltar el señalamiento al gobierno por no implementar el diálogo social sino decisiones unilaterales no consultadas con los actores laborales, lo que impulsó al sector empresarial a requerir la participación de la OIT a fin de restablecer el

diálogo social en este país. El pleno desenvolvimiento de la interlocución social está vinculado a la estabilidad política del país, cuyo curso en el último lustro ha conocido dificultades al haber asumido seis mandatarios nacionales la presidencia de la República.

Colombia

La violencia que ha caracterizado al ámbito laboral colombiano con una elevada victimización predominantemente sindical, alerta al análisis de cuán complejo ha resultado alcanzar logros tangibles de diálogo social y participación. En el fondo se reconoce que el país no ha logrado institucionalizar unas relaciones de trabajo participativas, porque el sindicalismo ha sido marginado de un sistema político que no ha permitido la conformación de un pacto estable de sindicatos, empresarios y Estado, como concluyen Celis, Toro y Valero (2014, p. 201-202).

La Constitución de Colombia de 1991, elaborada y aprobada en un ambiente de movilizaciones colectivas, se abrió al establecimiento de varias instituciones que pretendían fortalecer el diálogo social:

- la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales: (CPCPSL) es el principal escenario para fomentar el diálogo social en materia laboral y salarial del país. Fue creada según lo establecido en el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia como uno de los espacios permanentes de diálogo social con carácter tripartito.
- La Subcomisión de Asuntos Internacionales, creada en 2011 por decisión de la CPCPSL, se encarga de estudiar y analizar las normas internacionales del trabajo y su implementación en el caso nacional. Cumple con el objetivo de recibir las delegaciones internacionales de los ministerios de Trabajo que visitan el país y de establecer un diálogo tripartito con los organismos internacionales del trabajo, en particular con la Oficina de la OIT en Colombia.

- La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT), creada en 2000 por acuerdo tripartito, se encarga de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los convenios de OIT ratificados por Colombia, en relación con los aspectos relativos a la libertad sindical, y la resolución de conflictos laborales entre empleadores y empleados.

Se señala que la única de estas comisiones que ha mostrado relativas acciones concretas es la CPCPSL, y de nueve funciones indicadas solo atiende una, la fijación del salario mínimo. Su ineficacia es tal, que desde 1998 a hoy se han presentado siete acuerdos concertados con las centrales sindicales, aunque lo requerido es la revisión anual. Se han dejado de lado otros abordajes fundamentales para el funcionamiento laboral, previstos constitucionalmente para esta comisión. Del resto los resultados son insatisfactorios.

Se reconoce que el Acuerdo Laboral de Colombia con Estados Unidos en 2011 ha generado impactos en el funcionamiento laboral; en su texto se han condenado prácticas administrativas y de política laboral ejercidas por gobierno y empleadores.

Demás está señalar que varias décadas de políticas neoliberales fortalecieron un contexto que ya era anti sindical en perspectiva histórica; además, el sindicalismo colombiano nunca alcanzó índices e influencias suficientes para reconocer una institucionalidad moderna en sus relaciones de trabajo. El sindicalismo se ha caracterizado por la fragmentación, lo que afecta sus estrategias para el diálogo social. Sin embargo, recién celebró su I Conferencia Nacional del Trabajo con la participación de las tres centrales nacionales -Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación General del Trabajo (CGT) y Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)-, con el objeto de interlocutar con el gobierno de Petro que recién inicia. Presentaron sus aspiraciones, empezando con "unas para ser incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo, otras para ser implemen-

tadas mediante decretos reglamentarios del Ministerio de Trabajo y, las últimas para tramitarse por vía legislativa".

Venezuela

El país conoció el ejercicio de diálogo social a lo largo de la segunda mitad del siglo XX. La evolución socio laboral en Venezuela no contaba con el predominio de un sindicalismo clasista, sino con uno negociador moderado, con cuotas importantes de acceso al espacio legislativo, y un neocorporativismo que en un lapso de cuatro décadas permitió experiencias reconocidas de diálogo social (Lucena, 2006).

Es de destacar un desarrollo inacabado en el ámbito político, al no implementar plenamente textos previstos en la constitución de 1961, lo que junto al establecimiento de un programa económico neoliberal en 1989, determinaron el cuestionamiento de los acuerdos alcanzados no solo en materia de relaciones de trabajo sino también de desarrollo político social. Esto dio lugar a que se planteara y concretara la pérdida del bipartidismo que gobernó en siete sucesivos quinquenios presidenciales. Estos procesos, que incluyeron asonadas militares en 1992 y la destitución de un presidente, dieron lugar a un nuevo proceso político con la aprobación de una nueva constitución en 1999, que rige actualmente y modifica sustancialmente la relación entre el Estado y los actores laborales, particularmente el movimiento de los trabajadores. Se caracteriza por la exclusión de las decisiones relativas al trabajo decente establecido en los convenios de la OIT y ratificados por el Estado venezolano.

Durante el siglo XXI el diálogo social ha experimentado un retroceso: el Estado se ha centralizado en todos los ámbitos, con la consecuente exclusión de los actores sociales. Estas circunstancias han privilegiado la revocación del cumplimiento de diferentes convenios de la OIT, entre ellos los referidos a la libertad sindical, la negociación colectiva, el diálogo tripartito, la no discriminación laboral y la concertación del salario mínimo, como planteamiento fundamen-

tal para restablecer la interlocución social. La consulta tripartita es limitada o inexistente, a partir de la relación condicionada por el proyecto político gobernante, que sí se relaciona con un sindicalismo y empresariado afines a sus políticas. Estos niveles de control del actor Estado, liderado por el Poder Ejecutivo, ha generado un forcejeo constante con los empleadores privados y con las centrales sindicales no afines al gobierno, quienes ante la exclusión por parte del Ejecutivo, la inoperancia de las instancias nacionales y los incumplimientos de la propia Constitución Nacional y las leyes de la República han debido recurrir en múltiples ocasiones a los organismos internacionales, especialmente a la OIT.[6]

Las continuas observaciones de los entes internacionales fueron desatendidas por el Estado; incluían recomendaciones de las diferentes instancias de la OIT, la ONU y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). Al serle adversas, el país abandonó esta última en septiembre de 2013. El desencuentro entre Venezuela y las decisiones adoptadas por el sistema interamericano de derechos humanos había comenzado tres años antes en 2010, cuando la CIDH presentó un informe en el que denunciaba el deterioro de la democracia en Venezuela.

La participación de la OIT ha sido notoria en los últimos años. En 2017, exhortó a Venezuela a cesar la violencia hacia los trabajadores y a establecer una mejor interlocución con los sindicatos y gremios de empleadores, quienes le han recriminado al gobierno haber realizado subidas de salario mínimo, más de 40 desde el inicio de su gestión en 1999, en un permanente desenvolvimiento económico inflacionario y en algunos años hiperinflacionario,[7] sin consultas

[6] La intensidad y cantidad de conflictos laborales se identifica en el número de quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT (PROVEA, 2022). Durante el período 1980-1999 se introdujeron 28 quejas. Entre 2000 y 2021 se presentaron 39 quejas de los países con mayores quejas; en el caso de Colombia, en el lapso 2014-2021 se registran 20 quejas sobre casos de violaciones.

[7] A partir de noviembre 2017, la economía en Venezuela llegó por primera vez en su historia a una inflación mensual de 50 %. Ese año sobrepasó ampliamente el umbral de 500 % anual: se llegó a 2.616 %. La inflación del siguiente año, 2018, alcanzó 1.698.488 % (Lucena, 2019, citando datos de la Comisión de Finanzas de la Asamblea Nacional).

con los interlocutores laborales. Esta posición reiterada determinó, en primer lugar, a los empleadores a asumir en 2015 la decisión de solicitar la comisión de encuesta a la OIT por el desconocimiento permanente de los convenios 26 (establecimiento de salarios mínimos), 87 (libertad sindical) y 144 (diálogo social). Esta iniciativa fue apoyada posteriormente por las centrales sindicales. La comisión presentó su informe final en septiembre del 2019. Es de hacer notar que desde su fundación en 1919, solo se han aprobado 13 comisiones de encuestas a nivel global, siendo esta la cuarta designada para América Latina. Este informe fue duramente cuestionado por el gobierno venezolano. Solo dos años y medio más tarde -en marzo de 2022- al fin hay un tímido inicio de apertura del diálogo social, aún sin mostrar avances.

Finalmente, es destacable el contenido del informe de la Comisionada de los Derechos Humanos de la ONU (2019, p. 36), que indica que en Venezuela se encuentra presente un conjunto de instituciones y prácticas que atentan contra las garantías y derechos de los trabajadores: "afectan en particular a la existencia y a la acción de organizaciones libres e independientes de empleadores y trabajadores y al desarrollo de un diálogo social de buena fe en un ambiente de confianza y respeto mutuo". A partir de amenazas por protestas laborales han sido detenidos líderes sindicales y dirigentes de varios gremios.

Uruguay

Modernamente, es el país con mayor tradición de diálogo social en América Latina. En un principio, la Constitución de 1934 previó la creación de un consejo de la economía nacional de carácter consultivo, un típico consejo económico y social, mantenido en las constituciones posteriores, pero nunca puesto en vigencia. Más concretos fueron los consejos de salarios inaugurados en 1943, convocados

Ver http://www.eluniversal.com/economia/30108/la-inflacion-de-diciembre-fue-1418-abriendo-2019-en-1698488

hasta la ruptura institucional de 1973 (OIT-Relasur, 1995) y reactivados en 2005 con el gobierno del Frente Amplio. Igualmente, antes y después de este interregno, se suceden otras convocatorias amplias para diversos temas de políticas económicas sociales, así como para disminuir la conflictividad y destrabar *impasses* laborales.

Se puede afirmar que es una política de estado impulsar los consensos en las relaciones de trabajo, e igualmente a un nivel superior en las políticas sociales impulsadas por los gobiernos nacionales. La fortaleza del movimiento sindical es un factor esencial; su organización sindical, el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores PIT-CNT, registra una de las más altas tasas de afiliación en el continente: 30,1 % (2013). También es fundamental la disposición de los gobiernos a consultar a los actores de las relaciones de trabajo; al establecerla como política de estado reafirma así la definición de la consulta con el Consejo Nacional de Salarios para definir las remuneraciones desde el siglo pasado, y mantenida en diferentes gestiones gubernamentales de diferente posición ideológica, aunque suspendidas durante el período dictatorial y subsiguientes gobiernos neoliberales.

El presidente de la República, en su discurso al asumir el gobierno -el 1° de marzo de 2005-, expresa como propósitos:

> Uno, mejorar las relaciones laborales; queremos trabajos decentes para los uruguayos. Dos, promover el diálogo social, sugiriendo que las posibilidades de desarrollo y generación de trabajo decente solo pueden alcanzarse a través del desarrollo de mecanismos de participación y cooperación entre los actores (Cancela y Dumpierrez, 2006, p.132).

Igualmente es notorio destacar que en este país no se observa una profusa legislación laboral, debido a que se invoca directamente la aplicación de los convenios laborales. Por ejemplo, el de libertad sindical (Convenio 87 OIT) es reconocido para la constitución de un sindicato sin previa aprobación del estado, condición que es una rémora en las legislaciones laborales de América Latina, donde los sin-

dicatos deben registrarse ante los ministerios del trabajo para poder ser reconocidos.

Brasil

Presentaremos aquí una retrospectiva del diálogo social en la mayor economía de América Latina, con una población económica activa de 100 millones de personas y una tasa de sindicalización de 13 % (OIT ILOSTAT, 2022), representando al actor trabajadores más numeroso de la región.

En lo que va del siglo XXI, Brasil ofrece entre sus experiencias de diálogo social el Forum Nacional del Trabajo (FNT) -ley 5.483-, de composición tripartita, para atender la reforma del llamado sistema brasileño de relaciones de trabajo. Fue una de las primeras iniciativas del primer gobierno de Luis Ignacio Da Silva, quien lo había anunciado en su campaña electoral. El FNT tuvo un inicio muy auspicioso: en sus dos primeros años, de 2003 a 2005, elaboró vía negociaciones tripartitas una propuesta de enmienda constitucional y un proyecto de ley de relaciones sindicales. Se planteaban modificaciones en las negociaciones colectivas, la organización y representación sindical, el derecho de huelga en el sector público, la actuación de la justicia laboral y la solución de los conflictos. Fue un esfuerzo con participación de las centrales empresariales y de las sindicales, con el Poder Ejecutivo. Luego de varios años, no todas las propuestas llegaron a ser aprobadas en el Parlamento; por otro lado, hubo discrepancias en el seno de las centrales sindicales, y el empresariado discrepó incluso de algunas de las propuestas que había aprobado en el FNT (DIESSE, 2012).

La pandemia y el retroceso del diálogo social

El reconocimiento a nivel global de la extensión de la pandemia determinó un impacto en los indicadores laborales. Los informes de la

OIT se aproximaron a la determinación de pérdidas de puestos de trabajo, por las horas no trabajadas sea por cierres de establecimientos o por suspensión de parte o de toda la población trabajadora, lo que le permitió calcular la parálisis en cantidad de actividad laboral perdida (OIT, 2021).

Se constatan condiciones que han acelerado acuerdos económico-sociales a nivel continental, como ha sucedido en la Unión Europea y a nivel nacional en varios países de América Latina, bajo la figura de subvenciones dinerarias para paliar el paro obligatorio observado a raíz de la pandemia.

Según el reporte *Perspectivas económicas de América Latina* (OECD et al., 2021), la crisis derivada de la pandemia ha afectado más al tejido social extremadamente vulnerable, resultando en un significativo aumento de la pobreza y la desigualdad. Las políticas impulsadas por los gobiernos sirvieron para evitar pérdidas de vidas y aumentos de pobreza. Sin estas transferencias, el índice Gini -medida de la desigualdad- habría aumentado 5,6 % con respecto a 2019, en lugar del 2,9 % registrado. La pobreza extrema en la región pasó de 13,1 % en 2020 a 13,8 % en 2021. Tras la pandemia, los vulnerables representan 38,5 % y la clase media 37,3 %. A diferencia de los más pobres, los vulnerables no suelen estar cubiertos por programas de transferencias condicionadas de ingresos: la clase media informal en muchos países no recibe los típicos servicios de la protección social básica.

A partir del 13 de marzo del 2020 el mundo cambió: fue un año de transformaciones, adaptación y sobre todo, un desafío para los actores tripartitos poder lograr el diálogo social a través de otros mecanismos, como la implementación de las medidas de bioseguridad o los cambios en el funcionamiento laboral.

En ese contexto, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Sindical de Trabajadoras/es de las Américas (CSA), coinciden con el llamado realizado por CEPAL para que "se habiliten mecanismos de financiamiento de emergencia por parte de los organismos financieros internacionales" (2020).

Efectivamente la pandemia representa un desafío para el diálogo social y se trata de ponerlo en práctica para atender la emergencia. Se dan casos de prescindencia de consultas a actores sociales y entes de la sociedad relacionados con las áreas a tener presentes en las soluciones, es decir unilateralidad desde el gobierno en las decisiones. A tal nivel que Rodríguez (2021, p. 26) considera que la pandemia ha afectado desde sus inicios, en el año 2020, hasta el presente, un conjunto de elementos estructurales de la sociedad, entre los cuales señalamos los relacionados directamente con las relaciones de trabajo.

La democracia aparece como víctima, al asumir los gobiernos nacionales decisiones unilaterales sin consulta previa con los actores del trabajo, al no tomar en cuenta que la crisis sanitaria restringe la libertad por los prolongados confinamientos, que la crisis económica acrecienta la desigualdad social, generaliza la precarización de las condiciones materiales de vida, extiende la pobreza a la clase media que, sin trabajo y con deudas, sufre el debilitamiento de sus ingresos por los tratamientos de COVID-19 y las enfermedades colaterales que se reproducen.

Estos elementos dificultan la convivencia democrática y la participación de los actores en la toma de decisiones, mediante la orientación reforzada de medidas sanitarias que desconocen las opiniones de expertos agrupados en gremios médicos y academias de ciencias, al decidir en forma unilateral la extensión inapropiada de los confinamientos que afectan integralmente las actividades económicas y sociales, en un contexto donde la ciudadanía atemorizada consiente la pérdida de libertades.

Específicamente, lo descrito anteriormente tuvo su significado particular en las relaciones de trabajo, al extenderse la suspensión de las convenciones colectivas o de parte de ellas, y la renovación parcial de su contenido en el contexto de emergencia de la pandemia, desconociendo los convenios de libertad sindical y de negociación colectiva firmados por los estados en el contexto de la OIT. Las secuelas socioeconómicas del COVID-19 hacen sentir su impacto en América

Latina, al indicarse en un informe: "La recuperación económica no ha logrado opacar el fuerte impacto que tuvo la pandemia en todos los estratos y sectores económicos, especialmente entre los colectivos más vulnerables... necesario promover la formalización laboral y extender las redes de cobertura social" (OCDE et al. 2021, p. 28).

La crisis se agrava cuando a raíz de la pandemia, las tasas de desempleo aumentaron. El Fondo Monetario Internacional la pronosticó en 35,5 por ciento en 2020, entre las más altas del mundo. La recuperación es lenta, como plantea la OIT: "Con una tasa de desocupación de 9,6 por ciento y con uno de cada dos trabajadores en la informalidad, la región debe enfrentarse a la perspectiva de una prolongación de la crisis por COVID-19 en el empleo", dice el nuevo informe *Panorama Laboral* de la OIT (2022b).

Disponer de un diálogo social para encarar la emergencia resulta más efectivo si en el país existen mecanismos regulares ya sistematizados para encarar asuntos nacionales, regionales y sectoriales. Por supuesto aquellos que han dejado a un lado el ejercicio del diálogo social recurren a una gestión de las dificultades por la vía unilateral del Estado.

De los puestos de trabajo generados desde mediados de 2020 hasta el primer trimestre de 2021 en Latinoamérica, 70 % lo han sido en condiciones de informalidad. Mientras tanto, la desocupación y la baja en la participación laboral son persistentes.

Podríamos concluir que el periodo de pandemia ha puesto en evidencia un poco desarrollado diálogo social, lo que ha dado lugar a su gestión más centralizada con poca consulta a los actores laborales, con casos de suspensiones de conquistas laborales, especialmente las negociaciones de los convenios colectivos. Por otro lado, son muy pocos los casos de creación de entidades participativas, para al menos ser consultadas en lo relativo al manejo de la pandemia (Schläger y Steinhilber, 2020).

La economía social y el diálogo social en América Latina

En este capítulo se abordan experiencias de diálogo social y participación en el ámbito del trabajo no dependiente, la modalidad de trabajo asociado y de las cooperativas como modelo organizativo laboral, ya que constituyen una reconocida alternativa frente al modelo de trabajo dependiente.

Se observan diferentes experiencias bajo las figuras de la autogestión, la recuperación de empresas y las cooperativas de trabajo asociado, a partir de identificación de casos en algunos países de la región: Argentina, Uruguay, Colombia, Perú y Venezuela. Se podrán identificar las políticas públicas y la participación de actores de las relaciones de trabajo involucrados en esta modalidad de trabajo.

En líneas generales, los promotores de la economía social plantean exigencias a los gobiernos nacionales a partir de una mayor atención a las iniciativas relacionadas con la autogestión, la recuperación de empresas por parte de los trabajadores y las cooperativas de trabajo asociado (CTA). En este escenario también participa el capital privado, al propiciar el Estado políticas para que este sector incluya inversiones a la conformación de CTA.

En esa dirección, José Orbaiceta, de la Confederación Nacional de Cooperativas de Trabajo de Argentina (CNCT) y prologuista del reconocido texto de Schujman (2015, p. 9), indica en "ese camino nuestras empresas deben lograr que armonicemos la legislación, que las políticas públicas nos otorguen las posibilidades que le dan a las empresas de lucro (...) que logremos armonizar matrices productivas en nuestra región (...) nos dé el desarrollo endógeno...". Resume una propuesta permanente de las diferentes modalidades de la economía social en diferentes países de América Latina, en el sentido de darle participación dentro de los planes de crecimiento económico.

En las experiencias de cada país podremos observar cómo ha sido el desarrollo del trabajo asociado en el ámbito del diálogo social; algunas son la expresión de políticas públicas concertadas con

los actores, otras son prácticas de precarización laboral y de abaratamiento de la mano de obra.

Perú

En referencia al desarrollo de la participación y la evolución de la economía solidaria en este país indicamos dos etapas: la primera, emanada de las políticas de la gestión del general Juan Velazco Alvarado (1968-1975), y la segunda, desarrollada en el siglo XXI.

En la primera se identifica un desarrollo inicial en la participación de los trabajadores en la gestión como política de estado con la creación del sistema de apoyo a la movilización social. Según Morgado (1989, p. 86), este periodo registra múltiples experiencias en el sector, integrado por las empresas de propiedad social, las empresas administradas por sus trabajadores, las cooperativas agrarias de producción, las cooperativas agrarias de servicio, las cooperativas comunales y las sociedades agrícolas de interés social. Las organizaciones autogestionarias agrarias se agrupan en ligas agrarias por provincias y valles, federaciones departamentales y centrales de cooperativas. En un tercer grado se agrupan en la Confederación Nacional Agraria. La propuesta de la Comunidad Industrial presenta peculiaridades de participación propias de las llamadas comunidades laborales. Comprende a las empresas privadas y las del Estado. En su modalidad inicial (1970-1977), la cogestión llegaría a ser paritaria, y el título para participar era la calidad de trabajadores de los miembros de la Comunidad, aunque éstos intervenían en el directorio no a título individual sino por intermedio de la Comunidad, en forma colectiva; el número de directores era variable, fijado en relación con la cantidad de acciones recibidas por la Comunidad en virtud de las obligaciones impuestas a la empresa por la ley de Comunidades (Morgado, 1989, p. 78). En América Latina no se concretaron experiencias de cogestión paritaria.

La segunda etapa, precedida por la constitución política del estado de 1993 bajo el mandato de Alberto Fujimori, promueve la eco-

nomía capitalista neoliberal y señala que el objetivo es promover la inversión y defensa de la propiedad privada, reduce los derechos laborales y el papel supervisor del estado frente a la corrupción.

En ese contexto en abril de 1997 se constituye el Grupo Red de Economía Solidaria del Perú (GRESP) como una expresión de la significativa presencia de la economía solidaria y popular, integrado por organizaciones sociales, gremios de productores, centrales de cooperativas, asociaciones de artesanos, organizaciones de consumidores, organizaciones nacionales de mujeres productoras, niños y adolescentes trabajadores, organismos no gubernamentales, congregaciones religiosas, entidades de cooperación internacional y promotores e intelectuales, que buscan nuevas formas de vivir y de hacer economía, para que esta sea útil, atendiendo las necesidades de la población y de sus pueblos. (GRESP, 2018).

Este reagrupamiento de organizaciones de la economía social ha participado en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030, en el ámbito del impulso del diálogo social a partir del Acuerdo Nacional y la Mesa de Concertación de Lucha Contra la Pobreza de 2002. La economía social y solidaria se encuentra vinculada y articulada con procesos globales como los ODS, que están presentes en lineamientos de planificación nacional, como los del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). Este último es promotor del documento *Plan Bicentenario, el Perú hacia el 2021. Propuestas de los "Ejes Estratégicos"*, con los correspondientes objetivos, lineamientos, prioridades y programas, que orientan las decisiones y acciones del Estado y de la sociedad para lograr las metas de desarrollo para 2021 (GRESP, 2018, p. 10).

Argentina

En el caso de Argentina, el número y la importancia de las cooperativas de trabajo se multiplicaron exponencialmente en dos etapas sucesivas y por razones diferentes en la década de 1990 y en los prime-

ros 15 años del siglo XXI, en las que se pudo observar una evolución en cuanto a la calidad del trabajo realizado (Schujman 2015, p. 35).

La problemática de las cooperativas de trabajo en la Argentina transita por dos fenómenos diversos: en primer término, la influencia del "sociometabolismo neoliberal", que trastocó las bases de la sociedad y del mundo del trabajo a lo largo de tres décadas, pero que se expresó en ese país con mayor crudeza en la década de 1990 (Schujman, 2015, p. 36); en segundo lugar, la utilización, fundamentalmente en este siglo XXI, de la forma cooperativa por parte del Estado para desarrollar políticas públicas de inclusión y de combate al desempleo y la pobreza. En definitiva, se trata de dos hechos y etapas muy diferentes, pero ambas influyeron para la multiplicación geométrica de las cooperativas de trabajo, las cuales han concretado un espacio notorio en la economía de ese país. Según el Informe de Instituto Nacional del Asociativismo y Economía Social (Schujman, 2015, citando a INAES, 2008, p.7) más de 7.000 cooperativas se constituyeron entre 2005 y 2008; 4.000 fueron cooperativas de trabajo, originadas en la aplicación de planes sociales de lucha contra la pobreza y el desempleo, que imponen la organización de sus beneficiarios en cooperativas de trabajo.

Uruguay

La experiencia uruguaya en materia autogestionaria ha surgido como respuesta de los trabajadores para evitar la pérdida de la fuente de trabajo en el marco de la crisis económica que ha afectado al país, siendo notorio el involucramiento de diversos actores en el estudio del surgimiento de esta nueva modalidad organizativa colectiva de producción autónoma frente al capital: los trabajadores, el Estado, el movimiento cooperativo y la academia.

En ese contexto, Martí (2014, p. 838) especifica el inicio de esta relación en la que diversos actores sociales se preocupan y comprometen con la autogestión obrera en las empresas recuperadas por trabajadores, en la medida en que este fenómeno los interpela y cuestiona

las estrategias de acción convencionales. De hecho, la colaboración de diferentes actores -Estado, sindicatos, el movimiento cooperativo, otros movimientos- fue central para posibilitar la recuperación de las empresas. Su novedad consiste en la visión desde los trabajadores de cómo impulsar la democracia económica, y al mismo tiempo recuperar puestos de trabajo perdidos, a partir de éstos asumir la gestión de empresas cerradas. En este contexto ha representado también un reto para el Estado, en la medida en que ha determinado el desarrollo de políticas públicas para dar respuesta a este fenómeno, a veces con el simple interés de evitar la pérdida de puestos de trabajo y el cierre de fábricas, otras veces para apoyar a la autogestión obrera. También emplaza al movimiento sindical, puesto que cuestiona las visiones más convencionales sobre la movilización de los trabajadores, y le deja planteado el interrogante por las posibilidades y el futuro de las organizaciones de autogestión obrera.

En el desarrollo de esta experiencia se puede reconocer por una parte, que el surgimiento de las empresas recuperadas por trabajadores ha sido un aliciente en el nacimiento de cooperativas de trabajo, y por otra, que promueven el involucramiento de otros actores, ya que a partir de 2005 las empresas recuperadas por trabajadores empiezan a reunirse en el marco de la comisión de industrias y agroindustrias del PIT-CNT, posteriormente llamada secretaría de Desarrollo Productivo, para luego conformar la mesa de coordinación de empresas recuperadas a través de la cual se conforman como un actor y generan espacios de diálogo con actores políticos, el Poder Ejecutivo, el Parlamento, las intendencias municipales (Mendy, 2007, p. 857).

Colombia

En el caso colombiano se pueden distinguir durante el presente siglo XXI tres etapas de desarrollo en la evolución del cooperativismo de trabajo asociado. En una primera fase, de diciembre de 2000 a diciembre 2004, el número de entidades había subido de 373 a 1.985:

aumentó en 1.612 entidades (5,3 veces), a un ritmo anual de 403 nuevas cooperativas registradas. En una segunda etapa, superior en dos años a la anterior, el crecimiento absoluto de entidades fue de 2.322, con un promedio anual de 382, aumentando en 2,17 veces el número inicial de diciembre de 2004. Finalmente, el período crítico (hasta 2012) manifiesta un decrecimiento absoluto de 1.417 cooperativas, para un promedio anual de 708 (Salazar, 2015, p. 520).

Ahora bien, en el contexto del Tratado de Libre Comercio de Colombia y EUA se desarrolló un amplio diálogo con la participación de diferentes actores (Estado, sindicatos y cooperativas de trabajo asociado) durante la gestión del gobierno de Juan Manuel Santos (2010-2018), promoviéndose la creación del Ministerio de Trabajo -desaparecido en los primeros años del gobierno de Álvaro Uribe Vélez-, la contratación de un amplio número de inspectores del trabajo, la reforma al código penal para producir sanciones privativas de la libertad para quienes socavaran el derecho de organización sindical y negociación colectiva, nuevas normas respecto de las cooperativas de trabajo asociado, un régimen para prevenir el uso de agencias temporales que eludan los derechos laborales y la búsqueda de nuevos pactos para lograr un acompañamiento más estrecho de la OIT (Celis, Toro y Valero, 2014; Salazar, 2015, p. 557).

El caso de las cooperativas de trabajo asociado y su operación en Colombia resultó de especial significación en este diálogo, ya que gran parte de la agenda aprobada se refirió a la realización de diferentes acciones gubernamentales que buscaban disminuir su impacto en el mundo laboral y eliminar los riesgos de uso de las mismas para constreñir derechos laborales.

Venezuela

En los inicios del siglo XXI hubo un amplio apoyo del Ejecutivo Nacional en el fomento de las cooperativas de trabajo asociado como política pública, para que prestaran servicios en diferentes entes de la administración estatal pública nacional, regional y descentrali-

zada, que inmediatamente se expandió al sector privado (Iranzo y Richter, 2006). Por ejemplo, llegó a calcularse la existencia de unas 4.000 CTA con la empresa petrolera nacional - PDVSA- , unas 800 con la nacional de electricidad - Cadafe-, 200 con la telefónica -CANTV-. Hoy, casi todas han desaparecido (Barrios, 2020).

En líneas generales, el crecimiento exponencial de las cooperativas saltó de poco menos de 1.000, con 250 mil asociados en 1999, a 180.000 cooperativas con un millón y medio de asociados en tan sólo cinco años, 2005; no hay otra experiencia de crecimiento cooperativo que muestre estos datos. Pero la realidad resultó opuesta: al poco tiempo, un primer censo reveló que las activas solo superaban 40.000. La mayoría fue el resultado de una estrategia de fines perversos, la deslaboralización, en perjuicio de los trabajadores falsamente cooperativizados; las restantes, por el acceso a una desordenada política de incentivos financieros y tributarios desde el gobierno (Lucena, 2007, p. 208).

Este fomento de las cooperativas de trabajo asociado, además de servir para abaratar los costos laborales, sustrae de las relaciones de trabajo directas a un número importante de trabajadores, que pierden sus derechos a la sindicalización y a la contratación colectiva, bajo la modalidad de seudocooperativas como formas de fraude laboral, tal como señala la Recomendación 193 de la OIT sobre las cooperativas, adoptada en el año 2002.

En esta experiencia se destaca que la promoción de la economía solidaria se caracterizó en el siglo XXI por la decisión unilateral del gobierno nacional de no concretar el diálogo social con los representantes de los gremios cooperativos, así como que en la promoción de las cooperativas de trabajo asociado primó la racionalidad ideológica por sobre la económica.

Organizaciones de la economía social existentes, cuyas directivas desde inicios del siglo XXI propusieron la interlocución social, debido al impulso unilateral del Ejecutivo Nacional de las cooperativas de trabajo asociado en empresas públicas y entes de la administra-

ción pública, no lograron acuerdo alguno con el gobierno en torno a un plan conjunto de desarrollo del trabajo asociado en el país.

Finalmente, el propio gobierno impulsor de las cooperativas de trabajo asociado las abandonó, señalando que eran instrumentos del individualismo y del capitalismo (Barrios, 2020), optando por imponer la figura de *empresas de propiedad social* (EPS) a partir del decreto presidencial 3895 (2005), que poco se discutió y analizó entre los actores involucrados, los cooperativistas, los trabajadores y sus sindicatos, los empresarios privados. En realidad solo se tenía claro que era un formato para contratar con el Estado, cooperativas o empresas contratistas; este tema fue abordado por asesores y funcionarios gubernamentales (Alvarez, 2009; Azellini, 2011).

En otro ámbito, a pesar de la situación del país de deterioro económico, existen experiencias cooperativas de reconocido impacto, estructuras organizadas en la etapa anterior al régimen actual. Sus cooperativas de base, capítulos y federaciones convergen en Centrales Cooperativas Regionales, integradas en la Central Cooperativa Nacional de Venezuela (CECONAVE).

Conclusiones y perspectivas

Las expectativas de diálogo social en la región, como se ha observado en el desarrollo del texto, resaltan la importancia capital de los organismos internacionales en su aplicación, teniendo entre ellos un peso específico la OIT, garante en la aplicación de los convenios laborales forjados durante más de un siglo a nivel global y específicamente en la región.

El seguimiento de la aplicación de los convenios laborales permite constatar que el diálogo social es un concepto en permanente evolución, acorde con los cambios de las relaciones de trabajo y por tanto, influye en la cantidad y calidad de los acuerdos logrados en diferentes países. Necesariamente se constituye en un mecanismo de concertación que supera las fronteras de las relaciones de trabajo, ya

que la concertación social va conexa con la gobernanza democrática de los países, permitiendo establecer una relación entre el desarrollo de las instituciones políticas y el intercambio entre actores políticos y sociales.

Las diferentes experiencias de diálogo social en América Latina identificadas en el texto indican que éstas deben partir de sus contextos nacionales, más allá de los acuerdos de comercio o de integración en los que participen.

El rol del actor Estado en el impulso de acuerdos económico-sociales es fundamental, ya que su peso es determinante en la aplicación de los convenios, constituyéndose en la clave que permite el entendimiento entre los actores de las relaciones de trabajo y el resto de actores sociales. A ello contribuye, como se pudo observar, el grado de confianza y credibilidad que genere la relación entre los actores, a tal punto que la garantía de información y la transparencia de datos por parte de los gobiernos contribuyen a generar un clima de confianza y respeto entre los actores involucrados en los acuerdos.

La pospandemia constituye un reto para América Latina, ya que el impacto del COVID-19 marcó un retroceso importante en las metas de desarrollo económico del continente en torno a la superación de la desigualdad. Este contexto determina analizar y profundizar en el intercambio de los actores de las relaciones de trabajo, así como en las nuevas formas de trabajo y de actividad productiva en la búsqueda de sociedades más equitativas y democráticas.

En ese contexto, la economía solidaria y sus diferentes modalidades, cooperativas de trabajo asociado, empresas recuperadas, deben estar en la agenda del diálogo social en América Latina, debiendo ser promovidas conjuntamente en el eje del trabajo decente en la región.

La observación de los procesos de diálogo social en la región identificados en el texto trasluce la importancia del fortalecimiento de los actores laborales más vulnerables, como es el caso de los trabajadores, sus organizaciones sindicales y las organizaciones de la sociedad civil, ya que su consolidación solidificará la relación entre

los actores de la concertación social. Esta política requiere ser promovida desde los organismos internacionales, el Estado y los empleadores privados. Como fenómeno social, requiere un permanente seguimiento y estudio a nivel continental, una especie de laboratorio de análisis del diálogo social y su desarrollo en los diferentes países de la región.

Finalmente, difundir la concertación social como política pública de alto nivel en-América Latina constituye un reto y condición de imagen y salud política social, en la medida en que caracteriza a una sociedad en la que predomina un diálogo social fluido y de entendimiento entre los actores de las relaciones de trabajo y el resto de actores políticos y sociales.

Bibliografia

Alcalde, María (2022a). México vive tiempos inéditos en las relaciones laborales: STPS, *El Economista* https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mexico-vive-tiempos-ineditos-en-las-relaciones-laborales-STPS-20220525-0052.html

Alcalde, María (2022b). Ratificación del Convenio 190 de la OIT, *El Economista*. https://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-las-proximas-semanas-se-enviara-a-la-OIT-ratificacion-del-Convenio-190-20220602-0044.html

Almeyra, Guillermo (2008). Los vaivenes de los movimientos sociales en México. *OSAL IX* (24), pp. 88-101.

Alvarez, Víctor (2009). *Venezuela: Hacia dónde va el modelo productivo*. Caracas: Centro Internacional Miranda.

Arango Osorno, Camilo y Santa Álvarez, Jazmín (2020). *Mecanismos para la promoción del diálogo social en Colombia y la construcción de confianza para una mejor gobernanza.* Colombia: Analecta Política.

Arango, Luis Eduardo; Herrera, Paula y Posada, Carlos Esteban (2008). El salario mínimo: aspectos generales sobre los casos de Colombia y otros países. *Ensayos sobre política económica 26* (56). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-44832008000100007

Azellini, Darío (2011). *De las cooperativas a las empresas de propiedad social directa en el proceso venezolano. Cooperativas y Socialismo. Una mirada desde Cuba*. La Habana: Editorial Caminos.

Barrios, Froilán (2016). Venezuela: Relaciones de trabajo signadas por el neocorporativismo. *Estudios Latinoamericanos* (38). https://doi.org/10.22201/cela.24484946e.2016.38.57458

Barrios, Froilán (2020). *Cooperativas, tercerización y flexibilidad laboral en petróleos de Venezuela, sociedad anónima (PDVSA) a través del sector de empresas contratistas que le prestan servicios* [Tesis doctoral] CENDES-UCV, Caracas.

Bartolomei de la Cruz, H. (1989). La carta social europea y la organización internacional del trabajo: 25 años de colaboración ejemplar. En Lezertua, Manuel y Vida Soria, José. *La Carta Social Europea en la perspectiva de la Europa del año 2000* (pp. 129-169). Madrid: M TSS.

Bastidas, Oscar (2007). Consideraciones teóricas de la Economía Social. En Lucena, H. (coordinador). *Cooperativas, empresas, Estado y sindicatos. Una vinculación necesaria*. Barquisimeto: Ediciones UCLA-UC.

Bastidas, Oscar (2012). Venezuela, el mayor cementerio de cooperativas del mundo. *Revista Peruana de Cooperativismo.*

Beltrán, Luis Nelson y Chávez, Manolo (2008). Determinantes de la integración colombo-venezolana y perspectivas ante la dimisión de Venezuela a la CAN. *Equidad y Desarrollo* (9). https://doi.org/10.19052/ed.274

Bensusán, Graciela (2013). Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México. *Serie Estudios y Perspectivas CEPAL* (143). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4928/LCL3624_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bensusán, Graciela (2022). Lento cambio con el nuevo modelo laboral. L*a Jornada* https://www.jornada.com.mx/notas/2022/07/25/politica/lento-cambio-con-el-nuevo-modelo-laboral/

CAN (2022). *Derechos del Ciudadano Andino* http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/2011225165851derechos_CAN.pdf

Cancela, Ivonne y Dumpiérrez, Andrea (2006). *Diálogo social en el Uruguay Una mirada sobre la necesidad de un marco regulatorio de las negociaciones colectivas; la obligación de negociar, de buena fe y la importancia del derecho de información.* Montevideo: Cinterfor-OIT.

Celis, Juan; Toro, Javier y Valero, Edgar (2014). Sindicalismo colombiano: entre la exclusión del sistema político, el paternalismo y la conflictividad en las relaciones laborales. En Celis, Juan Carlos (coordinador). *Reconfiguración de la relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina* (pp. 159-205). Medellín: CLACSO y ENS. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=1167

CEPAL (2022). *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2022: la transformación de la educación como base para el desarrollo sostenible* https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48518/1/S2200947_es.pdf.

Chirinos, Lisbeth y Villasmil, Jorge (2010). El diálogo social y la concertación como práctica política en la Venezuela contemporánea. *Revista de Ciencias Sociales XVI* (4). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016613010

Cook, María Lorena (2010). *Politics of Labor Reform in Latin America: Between Flexibility and Rights.* Pensilvania: Penn State Press.

CSI (17 al 22 de noviembre 2022). *Resumen económico,* 5° Congreso Mundial CSI, Melbourne. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/es__economic_briefing.pdf

De la Garza, Enrique (2000). Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina. En De la Garza, Enrique (coord.). *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.

De la Garza, Enrique (2012). Los proyectos de Reforma Laboral a mayo del 2011. En De la Garza, Enrique (coordinador). *La situación del trabajo en México en 2012. El trabajo en la crisis*(pp. 397-451). México: UAM y Plaza y Valdez.

De la Garza, Enrique (2014). Corporativismo y neoliberalismo : el caso de México. En Celis, Juan Carlos (coordinador).*Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina"*(pp. 209-242). Medellín: CLACSO y ENS. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=1167

De la Garza, Enrique (2017). Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI. *Algarrobo-MEL, 5.* https://revistas.uncu.edu.ar/ojs3/index.php/mel/article/view/924

Decreto 4796 de 2003. Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales; Consulta tripartita, Brasil, Presidência da República,29 de julio 2003

Díaz, Carlos (2022). Estos son los temas en los cuales deberá enfocarse la nueva Ministra de Trabajo. Agencia de Información Laboral https://ail.ens.org.co/opinion/estos-son-los-temas-en-los-cuales-debera-enfocarse-la-nueva-ministra-de-trabajo/

Díaz, Carlos; Ramírez, Víctor; Vázquez, H. y Pico, Carmen (2022). *XV Informe Nacional de Trabajo Decente. De la protesta a la propuesta: la agenda del sindicalismo para democratizar las relaciones laborales*, Bogotá: Escuela Nacional Sindical.

DIESSE - Departamento intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos (2012). *A situacao do trabalho no Brasil na primeira década dos años 2000*. Sao Paulo: Ministerio del Trabajo de Brasil.

Dufresne, Anne y Maggi Germain, Nicole (2011). De la negociación colectiva al diálogo social. *Revista de Ciencias Sociales 24* (29), pp. 13-30

Ermida, Oscar (2006). Diálogo social: teoría y práctica. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball* (1), https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/58080

Espina, Álvaro (1991). *La concertación social, neocorporatismo y democracia.* España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Fernández Maldonado, Enrique (2015). Perú: de la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín» Apuntes para una aproximación al proceso laboral (2000-2014), *Cuadernos del Cendes 32*(89). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40344216007

Francisco (3 de octubre de 2020). Fratelli tutti. https://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html

García, Gilberto y Molina, Karla (2017). *Trade Unions in Transformation* Building Power in Global Networks: The International Union League in Central America. https://library.fes.de/pdf-files/iez/13862.pdf

Godoy, Alejandro (2021). *Más allá de la ruta de la seda.* Bogotá: Quillango Editores.

GRESP Grupo Red de Economía Solidaria (2018). *Mapeo de la economía social y solidaria de Perú.* Lima: Global Social Economy Forum. https://gsef-net.org/sites/default/files/publication/PERU %20SSE_final %20version_ES_1.pdf

Hernández, Oscar (1995). La concertación social. En Ermida, Oscar y Ojeda, A. *El derecho sindical en América Latina.* Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.

Iranzo, Consuelo y Richter, Jacqueline (2005). *La subcontratación laboral. Bomba de tiempo contra la paz social.* Caracas: Ediciones Facultad de Ciencias Jurídicas/CENDES UCV.

Ishikawa, Junko (2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, https://www2.trabajo.gob.pe/cntpe/archivoscntpe/otras/6cntpe.pdf

Julián-Vejar, Dasten (2017). Readecuaciones del modelo neocorporativo sindical en Chile. Sombras de un escenario de crisis, acuerdos y revitalización. *Revista de Ciencias Sociales 9* (31), pp. 39-59. http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1675

Kaufman, Bruce (2004). *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Industrial RelationsResearchAssociation.

Lucca, Juan B. (2014). El nexo entre el mundo del trabajo y la política durante el gobierno de Lula (Brasil, 2003-2006) y Kirchner (Argentina, 2003-2007). En Celis, Juan Carlos (coord.). *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, Sindicatos y Partidos en América Latina* (pp. 433-475). Medellín: Clacso y ENS. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=1167

Lucena, Héctor (2006). Los consensos laborales: Formación, mantenimiento e integración. *Espacio Abierto, Cuaderno Venezolano de Sociología* 15 (3), pp. 487-509. https://produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/1314

Lucena, Héctor (2007). *Lo laboral en tiempos de transición*. Valencia: Universidad de Carabobo.

Lucena, Héctor (2019). Hiperinflación y relaciones laborales, *Derecho del Trabajo* (23), pp. 243-261.

Martí, Juan Pablo (2014). *La autogestión obrera. Caracterización, potencialidades y sustentabilidad. Antecedentes y marco conceptual de las empresas recuperadas por los trabajadores en Uruguay*. Montevideo: Universidad de la República.

Martín Artiles, Antonio (2006). Convergencia y europeización de las relaciones laborales. *Espacio Abierto, Cuaderno Venezolano de Sociología 15* (3), pp. 511-533. https://produccioncientificaluz.org/index.php/espacio/article/view/1315

Martínez, Ricardo (2022). ¿Por qué no hay socialismo en América Latina? Una vieja pregunta y algunas respuestas desde Argentina, *Nueva Sociedad* (297). https://nuso.org/articulo/por-que-no-hay-socialismo-america-latina/

Mendy, Mariana (2007). Las empresas recuperadas por los trabajadores. Elementos para comprender la experiencia uruguaya. En

Schujman, Mario (comp.). *Las cooperativas de trabajo asociado en la argentina. Las Cooperativas de Trabajo en América Latina.* Rosario. Ediciones Del Revés.

Mercosur (2015). *Declaración sociolaboral del Mercosur,*https://documentos.mercosur.int/simfiles/docreunionanexos/58000

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de Perú (2021). Libertad de asociación y negociación colectiva. https://globalnaps.org/wp-content/uploads/2023/01/Peru_Libertad-de-asociacion-y-negociacion-colectiva-Informe-de-DLB-del-PNA-2021-2025.pdf

Ministerio del Trabajo de Colombia (2021). *Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y laborales.* https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/asuntos-internacionales/mecanismos-de-diálogo?inheritRedirect=true

Miranda, José E. (2018). *Diálogo social y tripartito en el Perú.*https://www.enfoquederecho.com/2018/06/14/diálogo-social-tripartito-en-el-peru/

Morgado, Emilio (1989). América Latina: participación de los trabajadores en la empresa. *Laborem (1).* https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-73-91.pdf

Neffa, Julio César (1990). *El proceso de trabajo y la economía de tiempo.* Contribución al análisis crítico de K. Marx, F. W. Taylor y H. Ford, Buenos Aires: CREDAL/Hvmanitas. http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/El-proceso-de-trabajo-y-la-econ-Julio-Cesar-Neffa.epub

Neffa, Julio Cesar y Trotta, Nicolás (2015). *Los pactos sociales, reflexiones sobre el diálogo social.* https://www.relatsargentina.com/documentos/RA.1-PES/RELATS.A.PES.TrottaNeffa.pdf

Notaro, Jorge (2010). *Los sistemas de relaciones laborales. Un enfoque macro social desde el Cono Sur de América Latina*. Serie Documentos de Trabajo DT 4 /10, Montevideo: Udelar. FCEA. Iecon, 2010. Serie Documentos de Trabajo;04/10. https://hdl.handle.net/20.500.12008/29757

OEA (8 de noviembre de 2021). *Diálogo con la sociedad civil en el marco de la Asamblea General de la OEA.* https://www.oas.org/es/centro_noticias/comunicado_prensa.asp?sCodigo=AVI-141/21

OECD, CEPAL, CAF, UE (2021). *Perspectivas económicas de América Latina 2021: Avanzando juntos hacia una mejor recuperación,* Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/2958a75d-es.

OIT - Relasur (1995). *Las Relaciones Laborales en Uruguay. Informe Relasur*. Madrid : OIT : Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (España)

OIT (2017). *El diálogo social y el futuro del trabajo.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_645845.pdf

OIT (2019). *Informe Comisión de Encuesta "Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela".* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_722037.pdf.

OIT (2021). *La COVID y el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

OIT (2021). *El diálogo social y el tripartismo*. https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/s-dialogue-tripartism/lang--es/index.htm

OIT (2022a). *Organizaciones de trabajadores y empleadores, tripartismo y diálogo social en América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/americas/temas/tripartismo/lang--es/index.htm

OIT (2022b). *Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe* https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang--es/index.htm

OIT ILOSTAT (2022). *Statistics on union membership*. https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/

OMS (2022). *Brote de enfermedad por coronavirus* (COVID-19) https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019

ONU (2019). *Informe de la Comisionada de DDHH de la ONU.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_645845.pdf

Peña, Maira y Rojas, Manuel (2013). Diálogo social y tripartismo en el contexto jurídico laboral venezolano. *Civitas: Revista Digital de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 1* (1).http://ojs.urbe.edu/index.php/civitas/article/download/2066/1935/

PROVEA (2022). *Derechos Laborales. Informe Situación de los Derechos Humanos en Venezuela*. Caracas.

Quiñones, Mariela (2005). Las nuevas dimensiones del diálogo social. *Boletín CINTERFOR* (156) https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/quinones.pdf

Quiñones, Mariela; Acosta, María Julia; Cosse, Leonardo y Rivero, Leonel (2022). *Sociología del trabajo: regímenes, relaciones y actores laborales*. https://www.researchgate.net/publication/359019407_Sociologia_del_Trabajo_Regimenes_relaciones_y_actores_laborales/references

Rodríguez, Alberto (2021). *Visiones futuras desde la cuarentena. Sistematización de los puntos de vista para la acción en América Latina*

y España. Caracas: UCAB. https://www.abennacional.org.br/site/wp-content/uploads/2022/05/Integra_Cov19.pdf

Salazar, Hernando (2015). *El cooperativismo de trabajo asociado de Colombia en el período crítico (2011-2014)*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó Confecoop.

Schläger, Catrina y Steinhilber, Jochen (2020). *La respuesta del movimiento obrero a la pandemia*. FES Sindical Global. https://sindical.fes.de/detalle/la-respuesta-del-movimiento-obrero-a-la-pandemia

Schmitter, Philippe (1991). La concertación social en perspectiva comparada. En Espina Montero, Álvaro (coord.). Concertación social, neocorporativismo y democracia. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Schujman, Mario (compilador) (2015). *Las cooperativas de trabajo asociado en la argentina. Las Cooperativas de Trabajo en América Latina*. Rosario: Ediciones Del Revés.

Senatore, Luis (2009). Uruguay: 1992-2009; las políticas laborales y el sujeto sindical. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (22), pp 53-76. http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/192

Senén González, Cecilia y Borroni, Carla (2014). Diálogo social en Argentina (2003-2012). En Celis, Juan Carlos (coord.). *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, Sindicatos y Partidos en América Latina* (pp. 49-77). Medellín: CLACSO y ENS. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=1167

Slipak, Ariel y Ghiotto, Luciana (2019). América Latina en la Nueva Ruta de la Seda. El rol de las inversiones chinas en la región en un contexto de disputa (inter)hegemónica. *Cuadernos de Estudios Latinoamericanos (CEL) 4* (7), pp. 26-5. http://www.celcuadernos.com.ar/ediciones.php?vid=18

Sulmont, Denis (2006). *La concertación socio-laboral en el Perú.* Lima:Maestría en Relaciones Laborales, PUCP. https://www.academia.edu/16438503/LA_CONCERTACI %C3 %93N_SOCIO_LABORAL_EN_EL_PER %C3 %9A

Tello Vidal, Luis (2009). *Diálogo tripartito en los países andinos.* Lima: Consejo Consultivo Laboral Andino.

Thomas, Huw y Anner, Mark (2022). Dissensus and Deadlock in the Evolution of Labour Governance: Global Supply Chains and the International Labour Organization (ILO). *Journal of Business Ethics* (184), pp. 33-49. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05177-z

Velásquez, Diego; Fernández-Marín, Ana María y Contreras, Fernando (2022). Análisis conceptual del diálogo social. Hacia una definición operacionalizable, *Trabajo y Sociedad XXIII* (39).https://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/39 %20VELAZQUEZ %20FERNANDEZ %20 CONTRERAS.pdf

Villavicencio, Alfredo, Mendoza, Luis y Guerra, Luciana (2012). Reforma laboral en el Perú: gran intensidad y ausencia de resultados. Entrevista al doctor Javier Neves. *Derecho PUCP*, (68), 301-307. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2835

Negociação coletiva e desigualdade na América Latina. Evidências a partir do Cone Sul

Adalberto Cardoso

Introdução

Após experiências neoliberais mais ou menos radicais segundo os países nas décadas de 1980 e 1990 na América Latina, em muitos deles os anos 2000 produziram uma imagem no espelho. Em vez de altos e crescentes índices de desemprego, informalidade, desigualdade e pobreza em países como Argentina, Brasil, Uruguai, Peru, Bolívia, Chile e muitos outros, a Região reverteu as tendências nessas e em outras medidas de bem-estar de sua população. Condições externas favoráveis (boom de commodities, taxas de câmbio favoráveis, aumento do investimento direto estrangeiro etc.) e mudanças políticas em muitos países, que levaram partidos e coalizões progressistas ou de esquerda ao poder, ajudaram a pavimentar o caminho para políticas públicas multidimensionais com foco no crescimento econô-

mico e na redistribuição de renda, que deram algum poder aos trabalhadores e reduziram a pobreza e a miséria (Beccaria et al. 2011; Gasparini et al. 2011; Cypher, 2017; Moisá Elicabide et al. 2018). Entre 2000 a 2010, a desigualdade de renda do trabalho caiu em quase todos os países latino-americanos, com exceção apenas de Costa Rica, Uruguai, Colômbia e Honduras (Keifman e Maurizio, 2014, p. 257), mas mesmo Colômbia e Uruguai experimentaram diminuição das desigualdades após 2010 (Maurizio, 2018).

Em que medida a negociação coletiva contribuiu para esse cenário? Até muito recentemente, os estudos sobre a relação entre negociação coletiva e desigualdades de renda eram escassos no Continente. Em uma revisão publicada em 2010 no *Handbook of Development Economics*, um dos mais destacados especialistas da área, Richard Freeman, encontrou apenas dois estudos para o México, dois para o Brasil e um para Guatemala, Peru e Uruguai cada. Sua recensão claramente não era exaustiva, mas Lustig et al. (2012) não ampliaram muito a lista ao revisar estudos disponíveis para Argentina, Brasil e México alguns anos depois.

Os anos 2000 testemunharam aumento das desigualdades de renda em muitas economias ocidentais e mais ricas, enquanto na América Latina a tendência foi justamente o oposto. Como consequência, o número de estudos sobre a Região aumentou de maneira importante e, embora as pesquisas sobre alguns países da OCDE tenham constatado que a queda no grau de centralização da negociação coletiva resultou em aumento das desigualdades, estas caíram em quase toda a América Latina, e em pelo menos dois países, Argentina e Uruguai, a negociação coletiva e outras instituições do mercado de trabalho são consideradas centrais nesse processo. Também importante em muitos países foi o aumento da formalização do mercado de trabalho e o salário mínimo, ou seja, instituições do mercado de trabalho.

Neste estudo avalio a pesquisa recente na América Latina, primeiro apresentando resultados de estudos comparados, para então descer a detalhes em quatro países selecionados, nominalmente Ar-

gentina, Brasil, Chile, e Uruguai. A escolha desses países levou em conta distintas tradições de negociação coletiva, distintos graus de coordenação e centralização da negociação, distintos graus de cobertura das negociações. O objetivo não é apenas descritivo. A análise procurará associar o grau de centralização da barganha coletiva e seus resultados em termos de redução nas desigualdades nesses países. A hipótese geral, derivada da pesquisa nos países mais ricos, é a de que a maior centralização e/ou coordenação negocial está diretamente associada à redução das desigualdades.

Pesquisa continental

A pesquisa sobre os determinantes da desigualdade de renda se beneficiou do desenvolvimento de sofisticadas metodologias de decomposição da distribuição de variáveis contínuas baseadas no bem estabelecido método Oaxaca-Blinder, ampliado para identificar vários efeitos em diferentes partes das distribuições, isolar os efeitos de variáveis e atributos individuais etc.[1] Como não está no escopo deste estudo, não discutirei essas metodologias, que atualmente são comuns, apesar de algumas ressalvas apontadas por Pencavel (2006), Firpo, Fortin e Lemieux (2018) e, mais particularmente, Doucouliagos et al. (2018), entre outros[2]. Na maioria das vezes, apresentarei e comentarei os resultados pelo valor de face, mas apresentarei algumas críticas quando apropriado.

Entre os vários estudos comparativos que tentam explicar a queda das desigualdades de renda na América Latina, Alejo, Bérgolo e Carbajal (2013) merecem atenção especial. Originalmente uma tese de mestrado de Bérgolo (2011), o estudo emprega o método de de-

[1] Métodos populares são os pioneiros DiNardo et al. (1996), além de Barros et al. (2007) e Firpo et al. (2009 e 2018).

[2] Os problemas incluem medidas nem sempre comparáveis de filiação sindical, grau de cobertura da negociação, diferenças nos sistemas de relações de trabalho que nem sempre são devidamente levadas em conta pelos pesquisadores, dentre outros.

composição contrafactual proposto por Barros et al. (2007) na renda familiar per capita, para isolar o efeito marginal das transferências públicas sobre as mudanças no coeficiente de Gini entre 2001 e 2009 em Argentina, Brasil, Chile e Uruguai. O Gini caiu 8,0 pontos percentuais na Argentina, 4,5 no Brasil, 3,6 no Chile e aumentou 0,4 no Uruguai no período. Como os autores incluem todas as fontes de renda familiar para isolar o efeito das transferências públicas, o efeito da renda do trabalho também é relatado. Se considerarmos que na Argentina, no Brasil e no Uruguai a renda do trabalho é afetada por instituições do mercado de trabalho, como o salário mínimo e, mais particularmente, a negociação coletiva (como será discutido extensivamente abaixo), isso nos dá uma proxy dos efeitos dessas instituições sobre as desigualdades de renda das famílias. Os resultados são muito convincentes. Na Argentina, se apenas a distribuição marginal da renda do trabalho tivesse mudado, isso representaria 4,7 pontos percentuais (ou quase 60 %) na variação negativa do índice de Gini (idem: 23). No Brasil, os números teriam sido 2,2 em 4,5 (um pouco menos de 50 %, veja a Tabela 6 na p. 26) e no Uruguai, em vez de um aumento de 0,4 ponto percentual (doravante pp.), o Gini teria caído 0,3 pp. No Chile, a mudança marginal na renda do trabalho "explica" 80,5 % da redução de 3,6 no coeficiente de Gini, mas isso não pode ser atribuído à negociação coletiva, pois seu impacto é muito limitado no país, como mostrado abaixo. Mesmo considerando que o salário mínimo aumentou 40 % no período, enquanto os salários reais médios da economia não mudaram, Maurizio e Vázquez (2016) não encontraram efeito dessa instituição sobre mudanças nas medidas de desigualdade, como Gini, Theil e índices baseados em razões entre quantis da distribuição de renda no Chile. Portanto, neste país, a queda da desigualdade aparentemente não tem relação com instituições do mercado de trabalho. Como será mostrado, a desigualdade no Chile diminuiria ainda mais se essas instituições funcionassem como no Uruguai ou na Argentina, mas esse não é o caso.

A formalização generalizada do mercado de trabalho parece ter desempenhado papel importante na queda da desigualdade na renda familiar e do trabalho no Continente. Keifman e Maurizio (2014) comparam as distribuições salariais de assalariados formais e informais, trabalhadores por conta própria profissionais e não profissionais, e empregadores em 11 países da América Latina (incluindo os quatro de interesse aqui mais El Salvador, Paraguai, Peru, Equador, Costa e Bolívia) e sugerem que "a formalidade parece estar associada a menor dispersão da renda do trabalho em muitos países estudados, o que implica que é crucial levar em consideração os avanços nos processos de formalização ocorridos nos últimos anos na análise de mudanças distributivas" (p. 11).[3] Aplicando várias medidas estatísticas, eles encontram segmentação de renda entre os setores formal e informal, pois trabalhadores com a mesma produtividade recebem menos no setor informal (p. 13) nesses 11 países. Eles também descobriram que, como a diferença salarial formal-informal não é constante em toda a distribuição de renda, mas é maior no extremo inferior, isso provavelmente se deve ao efeito de salários mínimos, que aumentaram em todos esses países, e às outras instituições do mercado de trabalho, incluindo a negociação coletiva. E corroborando os achados de Alejo, Bérgolo e Carbajal (2013), eles mostram que a renda do trabalho foi responsável por entre 70 % (no Paraguai) e 85 % (no México) da renda familiar, e que a variação nessa renda específica "explica" 73 % da queda de 10,1 pontos de Gini na Argentina de 2003 a 2010, 62 % de -5,1 pontos de Gini no Brasil, 44 % de -3,8 pontos no Chile, 60 % de -1,9 pontos no México, 55 % de -7,4 pontos no Paraguai e 66 % de -3,7 no Uruguai (p. 16).

Mais ainda, Keifman e Maurizio argumentam que "a contribuição da formalização para reduzir a desigualdade em países como Uruguai, Argentina ou Brasil tem sido muito importante, entre três (Argentina) e seis (Brasil) vezes a contribuição dos salários informais,

[3] Essa conclusão é contrária a (embora mais convincente do que) Cunha e Vasconcelos (2012) para o Brasil, como será discutido mais abaixo.

ou como no Uruguai, onde esta fonte explica toda a melhoria da renda do trabalho" (idem: 16). Esses são os países em que a negociação coletiva tem impacto mais forte na redução das desigualdades, como veremos, e os autores de fato sugerem essa conclusão ao analisar o efeito das instituições do mercado de trabalho, mas sem apresentar evidências econométricas. O artigo oferece forte indicação, no entanto, de que o processo de formalização está associado de maneira importante à diminuição das desigualdades na renda domiciliar nos anos 2000 na América Latina. E em muitos países, formalização significa acesso a salários mínimos e benefícios adicionais relacionados ao trabalho e, em alguns deles, à negociação coletiva centralizada.

Azevedo et al. (2013b) usam a mesma metodologia de decomposição aplicada por Alejo et al. (2013) (ou seja, aquela proposta por Barros et al., 2007), na tentativa de explicar a queda da desigualdade em 16 países da América Latina. Eles também encontraram que a variação marginal da renda do trabalho é responsável pela maior parte da variação do coeficiente de Gini da renda familiar per capita. No entanto, diferentemente dos dois estudos anteriores, segundo eles, a variação ocorreu independentemente das instituições do mercado de trabalho, uma vez que os maiores impactos dessa fonte de renda ocorrem em países caracterizados por negociações descentralizadas, como Colômbia, Chile, Equador, México, Panamá e Peru, juntamente com um caso de negociação centralizada, a Argentina, onde a renda do trabalho explica 60 % ou mais da queda na desigualdade de renda familiar. Os autores mencionam mudanças tecnológicas, retornos reduzidos a níveis mais altos de educação e reestruturação econômica como possíveis causas desse resultado, mas não fornecem as evidências necessárias. Evidências mais robustas desses processos com base em uma metodologia de decomposição diferente são oferecidas por Azevedo et al. (2013a), que argumentam que o declínio na desigualdade de renda do trabalho em 16 países da América Latina foi impulsionado principalmente pela queda nos retornos à educação e à experiência na força de trabalho (idem, p. 20).

Os dois estudos liderados por Azevedo simplesmente "esquecem" de testar o efeito de mudanças positivas no salário mínimo que ocorreram em quase todos os países investigados, e da negociação coletiva em alguns deles. Conforme afirma Maurizio (2018: 12), boa parte da literatura sobre o declínio da desigualdade na América Latina "enfocou os efeitos dos retornos decrescentes da educação com base na análise da oferta e demanda por diferentes qualificações. [Este] documento sugere a importância de estender a análise para considerar também o papel das instituições do mercado de trabalho na melhor distribuição ocorrida na Região. De fato, os retornos decrescentes à educação também podem resultar do aumento do salário mínimo e do fortalecimento de outras instituições, como a negociação coletiva". Corroborando sua constatação anterior (de 2014), agora para um período mais largo, ela sustenta que o salário mínimo "explica" 32 % da variação negativa do coeficiente de Gini na Argentina, 6 % no Chile, 7 % no Uruguai e espantosos 84 % no Brasil de 2003 a 2011 ou 2012, dependendo do país.

O problema de pesquisas como Azevedo et al. e outros (dos quais Maurizio, 2018, e Maurizio e Vázquez, 2016, são avaliações críticas) é que pressupõem contextos institucionais homogêneos em todos os países, sob o pressuposto de que, se a desigualdade caiu em todos os lugares, independentemente de estruturas econômicas, regimes políticos ou instituições do mercado de trabalho, o impacto destas últimas pode ser abstraído da análise. Mas outros estudos comparativos mostram que diferentes regimes políticos influenciam o tipo de políticas públicas adotadas e afetam a profundidade, a velocidade, a duração e a possível resistência à diminuição da desigualdade na região (Birdsall et al. 2011; McLeod e Lustig, 2011; Moisá Elicabide et al. 2018). Birdsall et al. (2011), por exemplo, acreditam que o que eles chamam de "regimes social-democratas" de Brasil e Chile reduziram as desigualdades por meio de políticas públicas estruturais, enquanto regimes "populistas" como Argentina e Venezuela se basearam mais em "boa sorte". E também mostram que esses quatro regimes "esquerdistas" reduziram as desigualdades mais intensamente do

que o México e o Peru, definidos como "não esquerdistas". Os resultados são certamente discutíveis, mas têm o mérito de mostrar que variáveis políticas fazem parte do processo de redução da desigualdade na América Latina.

Metodologias distintas (incluindo escolhas de modelos e de variáveis explicativas), seleção dos países, das janelas temporais das análises e inclinações teóricas dificultam a generalização desses achados, mas a importância da maior formalização do mercado de trabalho e dos salários mínimos na redução das desigualdades na região parece incontestável. E o que dizer da negociação coletiva? Vejamos como ela se relaciona com as desigualdades em quatro países do Cone Sul.

A negociação coletiva no Cone Sul

A negociação coletiva é importante na América Latina porque, apesar da existência de abrangentes códigos e leis trabalhistas em países como México, Argentina, Brasil,[4] Chile, Uruguai, Equador e outros, os empregadores muitas vezes podem escolher não cumprir a legislação, devido aos baixos custos de evasão da lei (Bensusán , 2007, 2016; Anner, 2008; Ronconi, 2012). As regulamentações decorrentes da negociação coletiva, pelo contrário, estão presumivelmente associadas a maiores taxas de cumprimento, pois os empregadores recalcitrantes em relação à lei não concederiam (salários ou outros benefícios relacionados ao trabalho) na negociação coletiva com um sindicato se considerassem que este não é forte o suficiente para forçá-los a cumprir o acordado (para o caso dos países da OCDE, ver Venn, 2009). Portanto, se houver uma concessão, é porque o lado mais forte da relação de trabalho julga que o cumprimento o beneficia, a força do sindicato sendo elemento central do cálculo

[4] Ao menos até a reforma trabalhista de 2017 e as novas medidas flexibilizadoras adotadas pelo governo Bolsonaro.

de custo/benefício empresarial. Nesse sentido, a negociação coletiva pode ser uma maneira eficiente de superar os incentivos que os empregadores têm para não cumprir a legislação trabalhista (Cardoso e Lage, 2007). Pesquisas em vários países da região mostram, na verdade, que o cumprimento da lei é maior ali onde os sindicatos estão presentes, e isso por si só é um papel importante do sindicalismo na região, além da negociação coletiva, dos processos de construção de identidade e de representação política.

Argentina

A Argentina é um "laboratório" essencial para o teste da hipótese de que a negociação coletiva mais centralizada e coordenada tem impacto positivo na redução da desigualdade de renda. Em 2004 foi promulgada uma nova lei trabalhista que estabeleceu a precedência de regulamentos de negociação de nível superior (setor e indústria) sobre regulamentos de nível inferior, com prevalência da norma mais favorável aos trabalhadores.[5] Isso estimulou a revitalização da negociação coletiva no país, e o número de instrumentos coletivos aumentou de 350 em 2004 para mais de 2.000 em 2010, permanecendo um pouco abaixo desse nível desde então, um quarto ou mais dos quais são acordos setoriais. Em 2016, 483 convenções setoriais cobriram 4,2 milhões de trabalhadores, enquanto 1.248 acordos locais cobriram apenas 381 mil trabalhadores. Ou seja, as convenções setoriais representavam um quarto do total dos acordos, mas atingiam mais de 90 % dos assalariados formais cobertos por negociação coletiva (ver MTEySS, 2017).

A literatura disponível nomeia esse processo de "revitalização sindical" (Senén González, 2011; Trajtemberg, 2009; Alejo e Casanova, 2016; D'Urso e Longo, 2018), e Etchemendy (2010) argumenta que a Argentina foi a única economia emergente a desenvolver negociação salarial tripartite e agregada na década de 2000. Ele exagera, pois o Uruguai é outro exemplo, como veremos, mas são os dois

[5] Ley de Ordenamiento Laboral (Ley N ° 25.877 de 2004).

únicos casos em toda a América Latina. De qualquer forma, até 2014, noventa por cento dos trabalhadores registrados do setor privado estavam cobertos por convenções coletivas em âmbito setorial, em comparação com metade desse número no final dos anos 1990 (Alejo e Casanova, 2016).

O coeficiente de Gini caiu 13 pontos percentuais entre 2002 e 2013, variando em torno da média de 0,41 desde então (com leve aumento em 2020).[6] Essa foi a queda mais intensa no continente no período. Os estudiosos concordam que a queda se deve principalmente à dinâmica do mercado de trabalho, combinando aumento da taxa de formalização dos empregos, queda nos retornos ao ensino superior, aumento dos salários médios e medianos em conjunto com forte aumento do salário mínimo (de modo que a relação entre salários mínimos e medianos e médios permaneceu estável ao longo do tempo, enquanto os salários mais altos foram comprimidos) e aumento da participação salarial na divisão funcional da renda nacional. Como aproximadamente 30 % dos argentinos ganhavam o salário mínimo ou menos, o aumento desse parâmetro também teve efeitos importantes na queda das desigualdades na renda familiar (Groisman, 2014a, 2014b; Maurizio e Vázques, 2016), principalmente devido ao efeito de transbordamento do salário mínimo para o setor informal (Groisman, 2016; Alejo e Casanova, 2016).[7]

Como a desigualdade de renda está caindo desde 2002, há um conhecimento acumulado sobre seus determinantes subjacentes. Os estudos que abordam as mudanças na renda per capita das famílias em diferentes períodos no tempo e empregam técnicas diferentes (mas convergentes) de decomposição da renda, chegam à mesma conclusão importante, em linha com os estudos comparativos rapidamente descritos acima: a renda do trabalho é responsável pela maior parte da queda de qualquer medida escolhida de desigualdade. Trujillo e Villafañe (2011) mostram que a variação da renda do

[6] https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=AR
[7] Trujillo (2017) sustenta que não há efeitos do salário mínimo no setor informal, sem oferecer evidências quantitativas convincentes.

trabalho representou 88 % da redução do índice de Gini da renda das famílias entre 2004 e 2008. Alejo et al. (2013) encontram números mais baixos para o período 2001-2009: a mudança na distribuição marginal da desigualdade de renda do trabalho representou cerca de três quartos do declínio na desigualdade geral das famílias, e os 25 % restantes foram "explicados" (em termos estatísticos) pelo declínio da renda não relacionadas ao trabalho, particularmente transferências públicas de renda e o sistema de pensões. Isso se deve, primeiro, a que a renda do trabalho representa a maior proporção da renda total das famílias e, segundo, ao fato de o mercado de trabalho ter experimentado melhorias substanciais a partir de 2003. Os autores mostram que as mudanças nos salários dos trabalhadores assalariados formais foram o principal fator que contribuiu para a diminuição da desigualdade da renda do trabalho, ao contrário do que ocorreu nos anos 1990. Para os autores, instituições trabalhistas como o salário mínimo, e particularmente a negociação coletiva, seriam as responsáveis por essa dinâmica positiva (mais sobre isso adiante).

Trujillo (2017) argumenta na mesma direção, agora para o período 2003-2014: os salários dos trabalhadores registrados (ou o setor formal privado) mantiveram seu efeito na redução do coeficiente de Gini da renda familiar, por dois motivos: sua participação na renda total das famílias aumentou, e a concentração de renda entre os trabalhadores formais diminuiu. Como consequência, 44 % da queda do Gini da renda familiar na década ocorreu devido ao efeito dos salários dos trabalhadores formais. A autora também argumenta que isso se deve à negociação coletiva, aumento do salário mínimo, formalização do mercado de trabalho e outras variáveis institucionais.

Esses resultados denotam a importância central da negociação coletiva na redução da desigualdade de renda na Argentina. A conexão fica clara quando lemos os resultados à luz de Trajtemberg (2009), Casanova e Alejo (2015) e Martinez e Lombardo (2018). Trajtemberg (2009) é a primeira tentativa explícita de medir o efeito de acordos coletivos sobre a dispersão salarial na Argentina, com base na Pesquisa de Trabalhadores em Empresas (*Encuesta a Trabajadores*

en Empresas - ETE), realizada pelo Ministério do Trabalho em 2005 no setor formal privado, cobrindo empresas de dez funcionários ou mais em cinco áreas urbanas. O estudo revela que a dispersão salarial é muito maior entre os trabalhadores não cobertos por um acordo coletivo. A relação dos decis 90/10 é mais alta entre os trabalhadores cobertos (isto é, a renda dos 10 % mais ricos entre os cobertos por acordos é maior do que entre os não cobertos, o que é um fator de aumento da desigualdade salarial entre os dois segmentos), mas isso é mais do que compensado pelo fato de que as variâncias explicada e não explicada pelo modelo econométrico por ele empregado teriam sido substancialmente mais altas na ausência de sindicatos. "Os sindicatos reduzem o impacto de fatores observados e não observados, e o efeito final se traduz em uma diminuição na dispersão dos salários dos trabalhadores sob sua área de intervenção." (Idem: 138).

Indo um pouco mais longe em relação a esse trabalho pioneiro, Casanova e Alejo (2015) apresentam quadro bastante abrangente das mudanças na economia argentina na década encerrada em 2012, particularmente nos mercados de trabalho e suas instituições. Por seus dados somos informados de que 83,4 % dos trabalhadores privados registrados eram cobertos por negociação coletiva, 7,2 % por negociação salarial individual (principalmente no topo da distribuição salarial, incluindo gerentes e diretores de empresas) e os outros eram cobertos por diferentes tipos de negociação coletiva centralizada (na agricultura e na educação privada). Com isso, de uma maneira ou de outra, a negociação coletiva cobria mais de 90 % dos trabalhadores registrados do setor privado urbano em 2012. Conclusão relevante e inovadora: o principal efeito redistributivo da renda do mercado de trabalho resultou de uma redução consistente da distância entre o nono decil (10 % mais ricos) e os 5 decis inferiores, particularmente o 1º e o 2º (10 % e 20 % mais pobres). O estudo abrange uma variedade de dimensões das desigualdades salariais e é muito convincente ao mostrar que a negociação coletiva foi elemento central (se não o mais importante) na redução da desigualdade, mesmo consideran-

do o impacto do salário mínimo nos estratos mais baixos da distribuição da renda salarial (também Groisman, 2016).

O que é importante para nossos propósitos é que Casanova e Alejo (2015) consideram a participação dos trabalhadores formais do setor público e privado no emprego total como medida aproximada da cobertura da negociação coletiva para estimar seu impacto na desigualdade. Essa estratégia se mostrou adequada, pois seus resultados são consistentes com evidências robustas oferecidas por Martinez e Lombardo (2018). Este é o primeiro estudo baseado em uma pesquisa de 2014 (a *Encuesta Nacional sobre la Estructura Social* – ENES), representativa das áreas urbanas com 2.000 habitantes ou mais, incluindo Buenos Aires, que pergunta se o emprego do entrevistado é coberto por um acordo coletivo e se ele/ela é filiado a um sindicato. A ENES cobre um universo muito mais amplo que o de Trajtemberg (2009). Empregando métodos contrafactuais de decomposição da renda semelhantes a Casanova e Alejo (2015), o estudo mostra que a cobertura de acordos coletivos está associada a aumentos de salários principalmente nos quantis mais baixos, reduzindo assim a desigualdade salarial. A negociação coletiva também reduz a variância geral do logaritmo da renda salarial, comprimindo a cauda esquerda da distribuição de renda (essa constatação está em linha com Groisman, 2014a e Trajtemberg, 2009).

A Argentina oferece evidência clara de que a centralização da negociação coletiva está negativamente associada com (ou seja, reduz) a desigualdade de renda.[8] Os anos 1990 foram anos de flexibilização neoliberal do mercado de trabalho e de negociação coletiva descentralizada, e a literatura disponível mostrou consistentemente que essa foi uma das causas do enorme aumento da desigualdade no país (o Gini aumentou de cerca de 0,40 no início de 1990 para cerca de 0,54 em 2002), juntamente com o aumento do desemprego e da informalidade, que reduziram fortemente a parcela dos salários na distribuição funcional da renda (Novick e Trajtemberg, 2000; Pa-

[8] Bom estudo qualitativo sobre o tema é Ronconi (2013).

lomino e Trajtemberg, 2006; Trajtemberg, 2009). A reversão dessas tendências no ano 2000 está clara e inequivocamente associada à acentuada redução da desigualdade entre 2003 e 2014. Isso exige que se leia com cautela as conclusões de Lustig et al. (2012), segundo as quais a queda na desigualdade de renda na Argentina "também pode ser motivada por fatores institucionais, como o aumento do salário mínimo e o poder dos sindicatos. [Mas é] muito difícil separar a composição da demanda do efeito dos fatores institucionais." Até onde posso perceber, foi o que Groisman (2016) fez com relação ao impacto do salário mínimo e Trajtemberg (2009), Casanova e Alejo (2015) e Martinez e Lombardo (2018) fizeram a respeito da negociação coletiva. Deve-se notar que o estudo de Trajtemberg já estava disponível quando Lustig e colegas realizaram seu estudo para o Banco Mundial. Como a fonte daquele investigador era uma pesquisa nas empresas, as variáveis do lado da demanda foram controladas e o isolamento dos efeitos institucionais foi inequívoco. Esse também é o caso de Beccaria et al. (2015), que procuram controlar os efeitos das mudanças na estrutura de cargos (composição da demanda). Se concordarmos com Casanova e Alejo (2015) de que o setor formal é uma boa aproximação para a cobertura da negociação coletiva no setor privado (como também é o caso do Brasil), esses estudos não deixam dúvidas de que a negociação coletiva centralizada tem efeito *abrangente* sobre a desigualdade, reduzindo as disparidades ao longo de toda a distribuição de renda, com impactos mais acentuados na base (melhorando os salários) e no topo (comprimindo-os) dessa distribuição[9]. Há, contudo, carência de estudos sobre disparidades de gênero, geracionais, regionais e intersetores econômicos.

[9] A literatura sobre a América Latina e o mundo em desenvolvimento varia muito em termos de qualidade de dados e análise. Lamarche (2015), escrevendo para o IZA World of Labour, uma instituição dedicada à "elaboração de políticas baseadas em evidências", apresenta dados errôneos sobre a cobertura da negociação para Brasil, Argentina, Bolívia, Uruguai e outros, e chega a conclusões como esta para a Argentina na década de 2000: "práticas de trabalho negociadas em níveis nacionais ou setoriais mais altos, que incluem normas vinculativas para acordos negociados em níveis inferiores, parecem restringir a eficiência econômica". A conclusão não tem relação com os dados analisados e é contrária às evidências disponíveis de aumento conjunto

Uruguai

O Uruguai é outro caso de negociação centralizada, com cobertura quase universal dos trabalhadores assalariados formais nos setores público e privado. Isso também é resultado de mudanças legais, neste caso o relançamento em 2005 dos Conselhos de Salários (*Consejos de Salarios*), instituídos pela lei 10.449 em 1943, que determinava a negociação centralizada e tripartite entre trabalho, capital e Poder Executivo, e que estavam inativos desde 1992 (Notaro, 2011; Mazzuchi, 2009).

A atuação dos conselhos levou Etchemendy (2019) a estender ao Uruguai o conceito de neocorporativismo segmentado proposto para o caso argentino por Etchemendy e Collier (2008), enquanto Antía (2014) emprega neocorporativismo puro e simples (também Pucci et al. 2011 e 2014; Senatore e Méndez, 2010; e Silverman, 2012). O grau de centralização danegociação é ainda mais alto no Uruguai do que na Argentina, pois a lei define 24 grupos econômicos que estabelecem padrões trabalhistas (salários mínimos profissionais - ou *laudos* - aumento de salários e condições de trabalho) para toda a economia (Cabrera e Echagüe, 2017). A negociação ocorre em três níveis: o Conselho Superior Tripartite (*Consejo Superior Tripartito*), responsável pela coordenação centralizada da negociação coletiva; os Conselhos Salariais, que barganham os *laudos* e a taxa de aumento salarial no âmbito dos setores econômicos, com resultados válidos *erga omnes* em todo o setor econômico; e negociação bilateral no nível da empresa. Pucci et al. (2014) observam que os três níveis são estritamente coordenados, com salários e padrões genéricos de trabalho (incluindo segurança e saúde no trabalho) negociados em níveis mais altos, e a organização do trabalho (jornada de trabalho,

de produtividade, lucros, salários e outras medidas de eficiência na Argentina. O estudo comparativo de Rios-Avila (2017) sobre o efeito dos sindicatos na produtividade, que mostra que é negativo para a Argentina, embora bem mais rigoroso, também é controverso. Veja também Mattei (2018).

organização da produção, estruturas salariais internas etc.) negociada nas empresas.

Os *laudos* estabelecidos nas Câmaras Salariais anuais têm uma taxa de conformidade superior a 85 %, o que significa que os salários do setor formal são de fato definidos em um mecanismo tripartite com alto nível de centralização e coordenação (Cabrera e Perazzo, 2013). Cabrera e Echagüe (2017) estimam que metade da queda de 8,2 pontos percentuais no coeficiente de Gini da distribuição dos salários dos trabalhadores formais do setor privado entre 2005 a 2015 pode ser atribuída unicamente à negociação coletiva.

Destaque-se que os estudos sobre a evolução das desigualdades de renda no Uruguai distinguem dois períodos principais no século XXI: entre 2001 e 2006 as desigualdades aumentaram acentuadamente, assim como os salários reais, o desemprego e a informalidade (atingindo 40 % da força de trabalho ocupada em 2006). E de 2006 a 2014 essas tendências foram revertidas. A negociação coletiva centralizada teve papel central nisso, mas reduzir desigualdades esteve, desde o início, na agenda das políticas públicas da coalizão que chegou ao poder em 2005, políticas não analisadas por Cabrera e Echagüe (2017).

Primeiro, o salário mínimo real aumentou muito mais do que o PIB e os salários médios reais da economia. Assim, Maurizio e Vázquez (2016, p. 129) mostram que a variação do salário mínimo foi responsável pela queda de 12 % no índice de Gini na primeira década do século XXI, e explica 66 % da queda na razão dos decis 90 e 10 entre 2004 e 2013, devido à maior incidência do salário mínimo no primeiro decil da distribuição de salários (também Amarante et al. 2015). O salário mínimo nacional é definido pelo Poder Executivo, mas o *Consejo Superior Tripartito* é uma das instâncias consultadas, ao lado de outras forças econômicas. Nesse sentido, o salário mínimo não é fruto direto de negociação coletiva, mas o Estado leva em consideração as demandas de capital e trabalho na definição de seu valor.

Em segundo lugar, em 2006 foi promulgada uma reforma tributária que tornou o imposto da renda mais progressivo (por exemplo,

com incidência direta sobre ganhos de capital e sobre altos salários anteriormente isentos de tributação), com impactos positivos na desigualdade (Antía, 2014). Esta última autora não quantifica esse efeito, mas Bucheli et al. (2014) desenvolvem convincente análise econométrica de incidência fiscal para mostrar que oUruguai conseguiu redução não trivial da desigualdade e da pobreza quando se tomam em conta os impostos e as transferências públicas diretas e em espécie. O índice de Gini da distribuição dos salários de mercado foi de 0,492 em 2009, enquanto o Gini da receita líquida (após impostos progressivos) foi de 0,478 (idem, p. 422. Também CEPAL, 2014: 36).[10]

Outra mudança importante no Uruguai, coincidente com o que aconteceu no Brasil e na Argentina e, em menor grau, no Chile, foi a forte redução no tamanho do "setor informal", definido como a proporção da população ocupada que não contribui para a seguridade social. Entre 2004 a 2014 a informalidade saiu de quase 41 % para 23,5 % da força de trabalho ocupada (Amarante e Gómez, 2016). O estudo sugere (sem atentar para isso) que a maior parte da desigualdade entre trabalhadores formais e informais se deve a desigualdades internas a cada grupo, com o setor formal apresentando distribuição de renda bem menos desigual, com o que a formalização teve impacto forte e positivo na redução da desigualdade em toda a economia (também Alejo et al. 2013).

Amarante et al. (2015) miram diretamente esse tema, e mostram que a formalização responde por 26 % da variação no índice de Gini de 2001 a 2013 e 56 % da variação na razão dos quantis 90 e 10. Assim, à luz do caso argentino, é plausível sustentar que isso se deve em parte ao efeito da negociação coletiva sobre os salários, uma vez que proporção maior da população foi incluída na negociação salarial equalizadora no setor formal descrito por Cabrera e Echagüe (2017). Amarante et al. (2015: 31) reconhecem esse efeito nos decis inferiores da distribuição dos salários, juntamente com o salário mínimo,

[10] Para o impacto de reformas tributárias na desigualdade em 15 países da América Latina, ver Cornia et al. (2014:, p. 309).

enquanto a queda nos retornos à escolaridade está associada à compressão salarial nos decis superiores. Por fim, abordando a mesma questão, Keifman e Maurizio (2014) mostram que a formalização foi o processo mais importante na redução da desigualdade no Uruguai, assim como na Argentina e no Brasil.

Amarante et al. (2015) analisam, ainda, a contribuição da formalização para as desigualdades salariais de homens e mulheres, e mostram que a queda na desigualdade salarial devido à formalização é menor entre as mulheres. No entanto, decomposições mais detalhadas para medir o efeito dos retornos às características dos trabalhadores em seu modelo de Função de Influência Recentrada (RIF) (proposta por Firpo et al., 2018) revelam que as disparidades salariais de gênero têm impacto menor nas mudanças na desigualdade, aparentes apenas no quartil superior (25 % mais ricos) da distribuição salarial (idem: 50). Observe que os autores não comentam esse impacto, o que sugere um efeito de interação entre educação e gênero na queda dos salários mais altos no período de 2006 a 2013, já que aquele quartil tende a incluir proporção maior de pessoas com educação superior.

O papel equalizador da negociação coletiva centralizada no Uruguai também é claro nas áreas rurais. Pela primeira vez na história, os trabalhadores rurais tiveram o direito de participar dos *Consejos de Salari*os em 2006, direito estendido aos trabalhadores domésticos em 2008.[11] Desde então, os salários negociados nas áreas rurais estão se tornando menos desiguais em sua própria distribuição e em relação aos salários na economia urbana (Riella e Mascheroni, 2012). Em 2006, a razão entre os salários médios urbanos e rurais era de 1,63, e em 2010 havia caído para 1,43, uma diferença não desprezível de 12,3 % em cinco anos (idem, p. 193). Da mesma forma, a razão entre o quinto e o primeiro quintil da distribuição salarial foi de 9,3 vezes em 2006, caindo para 8,3 vezes em 2010, ou 11 % em cin-

[11] Ver Goldsmith (2013), para a negociação coletiva de trabalhadores domésticos após 2008.

co anos (p. 193). A coordenação centralizada da negociação coletiva perseguiu claramente o objetivo de reduzir as diferenças salariais urbano/rural em todos os setores da atividade rural, contribuindo também para a queda da desigualdade geral de renda no Uruguai.

Os governos de esquerda do Uruguai desde 2005 procuraram reduzir as desigualdades em múltiplas dimensões. Ações foram tomadas em níveis normativos e práticos com inúmeras medidas fiscais e políticas, voltadas para a melhoria do mercado de trabalho nacionalmente e entre os setores econômicos. Negociação coletiva centralizada e coordenada, salário mínimo real crescente, investimento em educação, imposto progressivo sobre a renda (ver também Alves et al. 2012), juntamente com transferências públicas de renda para os pobres, explicam quase toda a variação da desigualdade na economia urbana, com a negociação coletiva contribuindo com a maior variação negativa do coeficiente de Gini (50 %), e mais ainda quando se consideram os quantis da distribuição salarial, em particular as razões 90/10 e 50/10.

Chile

O Chile é um caso de negociação coletiva descentralizada com densidade sindical e cobertura de negociação coletiva muito baixas (em comparação com Argentina, Brasil e Uruguai), resultado histórico da ditadura de Pinochet e de seu programa econômico neoliberal radical de liberalização do mercado em todas as áreas cruciais da economia, incluindo o mercado de trabalho.[12] A ditadura de Pinochet impôs sérios obstáculos à organização sindical, perseguiu, baniu e matou centenas de líderes sindicais, proibiu a negociação coletiva além do nível da empresa, restringiu os temas passíveis de negociação àqueles que não interferissem nos direitos de propriedade dos empregadores para administrar seus negócios etc. A densidade

[12] Buchanan (2008, p. 70) argumenta que as políticas iniciais de Pinochet eram na verdade uma reativação das características repressivas do Código do Trabalho de 1931. Mas o Plano Laboral de 1979 foi muito além disso.

sindical era superior a 30 % antes do golpe militar de 1973, caindo para 19,4 % em 1979 e 13,9 % em 2010 (Durán, 2011), atingindo 17 % em 2019 (Pérez Ahumada, 2020). No entanto, a cobertura da negociação coletiva é inferior a 10 % (idem), assim como o fora em 2004 (Salinero, 2006).[13]

A espinha dorsal do sistema de relações de trabalho de Pinochet (o *Plan Laboral* do Ministro José Piñera, de 1979) sobreviveu à democratização, e muitos autores concordam que asreformas de 2001 e 2016 não mudaram a essência do legado de Pinochet. Ao contrário das reformas de 2004 na Argentina e 2005 no Uruguai, a negociação descentralizada ainda prevalece, e os assuntos sujeitos a negociação ainda estão restritos a salários e benefícios econômicos, embora as condições de trabalho e as questões de gênero também estejam abertas à negociação no nível da empresa (Salinero, 2006; Antía, 2014; Caamaño Rojo, 2016). Até 2016, os empregadores podiam substituir trabalhadores em greve (pagando mais ao trabalhador substituto); os trabalhadores não sindicalizados podiam reivindicar os resultados da negociação coletiva pagando 75 % da taxa sindical, ou os empregadores podiam, a seu critério, estender o acordado aos trabalhadores não sindicalizados (ambas medidas de desestímulo à sindicalização); contratos temporários, de estágio e contratos a prazo estavam excluídos da negociação etc. As mudanças mais importantes de 2016 restringiram um pouco as possíveis ações antissindicais dos empregadores (novas medidas de proteção para grevistas e membros do sindicato) e abriram portas para a negociação coletiva interempresas, embora continuem proibindo negociações por ramo da economia (Fernández e Serrano, 2017). Ainda assim, a negociação interempresas é excepcional.

Poucos estudos sobre o Chile abordam o impacto dos sindicatos sobre os salários, particularmente as diferenças salariais entre os setores sindical e não sindical, os prêmios salariais por sindicalização

[13] A cobertura é menor do que a proporção de trabalhadores sindicalizados, porque nem todos os sindicatos realizam negociação coletiva.

etc., já que a sindicalização é muito baixa, assim como a cobertura da negociação coletiva. Comparando Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai e México, Keifman e Maurizio (2012) argumentam que o Chile é o único país em que os salários médios dos empregados formais e informais não eram estatisticamente diferentes em 2009, de modo que a formalização do mercado trabalho neste país em particular afetou a desigualdade em uma extensão muito menor.[14]

Contudo, esses achados são muito sensíveis ao período escolhido para análise. Figueroa e Fuentes (2015) decompõem os efeitos de vários indicadores no comportamento da desigualdade em dois períodos distintos (2000-2006, quando o Gini caiu cerca de 2 pontos percentuais, e 2006-2011, quando voltou a subir para o nível de 2000) e, ao contrário de Keifman e Maurizio (2012), mostram que a formalização realmente teve um efeito equalizador, pois favoreceu o nível mais baixo da distribuição salarial, "explicando" perto de 60 % da queda na razão de quantis 50/10 no primeiro período e ainda mais no segundo. Infelizmente, o estudo não investiga a presença de sindicatos ou negociações coletivas.

Em sua dissertação de doutorado, Rios (2013) analisa o efeito dos sindicatos sobre os salários no Chile e na Bolívia. Como muitos outros estudos revisados aqui (incluindo os dois mencionados acima), o Autor emprega a decomposição contrafactual RIF, proposta por Firpo, Fortin e Lemieux (mimeo de 2007, publicado em 2018), dos salários médios e suasdistribuições quantílicas para trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, e a variância do logaritmo natural dos salários como uma medida do efeito dos sindicatos na dispersão e na desigualdade salarial global. As fontes de dados são uma pesquisa por amostra domiciliar na Bolívia e uma pesquisa de painel, a Pesquisa de Proteção Social (*Encuesta de Protección Social*

[14] Eles também mostram que a maior parte da diminuição da desigualdade de renda no país se deve a dinâmicas de mercado, e não às instituições do mercado de trabalho, uma vez que o salário médio real cresceu 25 %, enquanto os salários da metade inferior da distribuição aumentaram mais rapidamente (Keifman e Maurizio, 2014, p. 268). Esta última publicação é uma versão menor e ligeiramente diferente do documento de trabalho de 2012 citado no texto.

-EPS), realizada no Chile de 2002 a 2009. As amostras são limitadas a trabalhadores assalariados do setor privado de 21 a 65 anos de idade. Rios encontra um diferencial salarial para sindicalizados de 0,27 na Bolívia e 0,23 no Chile (em termos do logaritmo da renda horária), e argumenta que "grande parte da vantagem salarial observada na Bolívia reflete a heterogeneidade sindical-não-sindical nos atributos dos trabalhadores, e não o poder de negociação sindical excepcionalmente alto" (p. 35). Neste país, a heterogeneidade responde por 58 % da diferença salarial dos sindicalizados, em comparação com 39 % no Chile. Quanto à distribuição salarial global, ele conclui que "se os trabalhadores sindicalizados tivessem a estrutura salarial do setor não sindical, a desigualdade salarial (medida pela variância) seria de 16 % (Bolívia) e 24 % (Chile) superior ao que foi de fato observado" (p. 38).

Portanto, os sindicatos reduzem as desigualdades salariais no Chile, ao reduzir a dispersão salarial no setor sindical, mas o efeito sobre a desigualdade da renda geral é pequeno. E, contrariamente às evidências para outros países latino-americanos e também para os países desenvolvidos, "particularmente na Bolívia, onde a desigualdade é maior do que no Chile, (...) os sindicatos não parecem reduzir a desigualdade na metade inferior da distribuição. Em vez disso, todo o efeito de equalização vem da compressão salarial na metade superior da distribuição (-0,210 na Bolívia e -0,119 no Chile)" (p. 39). No entanto, os resultados são consistentes com a literatura que mostra que os sindicatos tendem a comprimir a dispersão salarial.[15] aumentando os retornos para a educação entre os que recebem menos e reduzindo os retornos para os que recebem mais, ou seja, "a educação recebe retornos mais baixos no setor sindical", tanto no Chile quanto na Bolívia, mas os efeitos são muito mais fortes no último país (p. 42).

Os resultados de Rios são semelhantes aos do único outro estudo disponível sobre o impacto dos sindicatos sobre os salários no Chi-

[15] Ver também Sanhueza e Fernández (2015).

le (Landerretche et al. 2013). O estudo analisa a mesma Pesquisa de Proteção Social (EPS) e emprega um método de decomposição em duas etapas, usando o histórico de filiação sindical dos trabalhadores como a principal variável de controle. Descoberta importante é a de que a sindicalização tem "dependência de estado", ou seja, "a probabilidade de afiliação atual aumenta com a afiliação passada, independentemente da propensão inerente de um trabalhador se sindicalizar" (p. 187). Os autores analisam duas amostras diferentes de assalariados extraídas do EPS. A primeira é uma "amostra completa", da qual eles excluíram trabalhadores que tiveram pelo menos um período de desemprego na janela temporal da pesquisa de painel. O segundo é uma subamostra apenas de trabalhadores com média qualificação. Eles mostram que o prêmio salarial sindical para a primeira amostra foi de 18,6 % e de 24 % para a segunda. Porém, após o cálculo dos parâmetros de tratamento, seguindo Heckman, Tobias y Vytlacil (2001), o prêmio salarial é fortemente reduzido na primeira amostra, mas não na segunda. Isso leva à conclusão de que existem importantes "fatores não observados na seleção dos membros do sindicato e em seu prêmio salarial" (p. 187). No entanto, os parâmetros de tratamento não foram utilizados para estimar a associação aosindicato, portanto essa conclusão não é suportada pela análise. De qualquer forma, os autores mostram, persuasivamente, que o efeito da sindicalização sobre os salários é razoavelmente estável até o percentil 60, diminuindo drasticamente para salários mais altos, o que significa que realmente há um efeito distributivo (equalizador) da ação sindical (isto é, da negociação coletiva).

Durán (2011) é uma tentativa de medir os possíveis impactos de uma negociação coletiva centralizada sobre a desigualdade no Chile. Depois de mostrar que há um efeito positivo do nível de centralização da negociação coletiva na redução de diferentes medidas de desigualdade (Gini, Theil, razões entre quantis e outros) em um conjunto de países desenvolvidos, ele ajusta alguns modelos contrafactuais e estima que um aumento em 10 % na cobertura da negociação coletiva levaria a uma queda de 4,8 % no índice de Gini no Chile,

enquanto um aumento de 10 % na densidade sindical resultaria em uma queda de 4,3 % no mesmo índice. Infelizmente, os resultados não podem ser aceitos. A econometria dos modelos não é clara e os dados sobre densidade sindical e cobertura da negociação são diferentes de outras fontes (Salinero, 2006; Dussaillant, 2008) e mesmo daqueles oferecidos pelo mesmo Durán em um trabalho de 2013 que se baseia em sua dissertação de Mestrado de 2011. Além disso, após as objeções de Pencavel (2006), é preciso muita cautela ao reunir diferentes países em modelos de regressão sobre os efeitos das relações de trabalho (incluindo negociação coletiva) sobre a desigualdade. Durán está longe de construir um desenho de pesquisa atento a diferenças institucionais e legais, nas estruturas dos mercados de trabalho e da economia etc.

Em suma, o Chile é um caso de redução da desigualdade predominantemente orientada pelo mercado, com efeito diminuto da negociação coletiva na distribuição geral dos salários, embora tenha um efeito equalizador no setor sindical, que é muito pequeno. A formalização da economia, menores retornos ao ensino superior e o aumento real do salário mínimo são responsáveis pela maior parte da queda na desigualdade desde 2000.

Brasil

O Brasil é geralmente tratado na literatura como um caso de sistema de negociação semicentralizado, devido ao princípio da "unicidade sindical", ou seja, trabalhadores de uma determinada profissão eram (até a reforma trabalhista de 2017) representados por um único sindicato em uma "base territorial" não menor que um município. Isso levou especialistas renomados, como Neri (2010, p. 78), a afirmar que "as regras da negociação coletiva no Brasil e as práticas que elas criaram são frequentemente insensíveis às condições específicas de trabalho" no âmbito das empresas.

Na verdade, esse não é o caso, como mostra DIEESE (2019). De 2005 a 2019, 83 % dos instrumentos de negociação registrados no

sistema mediador do Ministério do Trabalho são Acordos Coletivos no âmbito das empresas, e apenas 17 % são Convenções Coletivas no âmbito municipal ou superior.[16] Acordos regionais ou nacionais são extremamente raros, envolvendo empresas com raízes nacionais, como os bancos e a PETROBRAS.

Mais de 46 mil instrumentos coletivos foram registrados no sistema mediador todos os anos até 2018, quando o número caiu para 39 mil (compare-se com menos de 2 mil acordos por ano na Argentina). Não há informações sobre o número de trabalhadores cobertos por cada tipo de instrumento, mas é sabido que sindicatos mais fortes negociam uma Convenção no nível municipal ou superior e, em seguida, tentam melhorá-la no nível da empresa (em geral as grandes), especialmente no que diz respeito a salários e benefícios adicionais (Oliveira, 2003; Menezes-Filho et al. 2008). Além disso, a definição de "profissão" sempre esteve sujeita ao critério do Ministério do Trabalho, que tinha a prerrogativa de reconhecer o sindicato que teria acesso ao Imposto Sindical. Por interesses políticos e materiais (o imposto chegou a quase um bilhão de dólares por ano antes de sua extinção em 2017), o reconhecimento de subcategorias de uma profissão mais ampla resultou em importante fragmentação da estrutura sindical (Cardoso, 2015).[17] Em 2019, 11,6 mil sindicatos de trabalhadores foram registrados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). A estrutura sindical é de fato muito fragmentada em sua semicentralização. E, de acordo com o DIEESE (2019), 90 % dos quase cinco mil sindicatos de trabalhadores assalariados urbanos haviam depositado pelo menos um instrumento de negociação

[16] Os dados são do DIEESE (2019). O sistema mediador é um repositório virtual de, presumivelmente, todos os instrumentos de negociação coletiva no país, alimentados por sindicatos de empregadores e/ou trabalhadores. O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) está desenvolvendo um sistema para analisar os quase 500 mil instrumentos atualmente disponíveis para pesquisa.

[17] Por exemplo, pode haver um sindicato de trabalhadores da saúde em um município, e um grupo de enfermeiros pode decidir criar um sindicato de sua profissão, fragmentando assim a instituição maior. A decisão sobre a aceitabilidade dessa demanda era uma prerrogativa do Ministério do Trabalho, ouvida uma comissão tripartite.

no sistema mediador em 2018. Ou seja, a grande maioria negociava regularmente, ao contrário do que sustenta, dentre outros, Arbache (2008).

Apesar disso, a relação entre negociação coletiva e desigualdade está praticamente ausente da vasta literatura sobre sindicatos e movimento sindical no Brasil. Os economistas Jorge Arbache, Francisco Carneiro e Naércio M. Filho e, mais recentemente, Cunha e Vasconcelos (2012) estão entre os poucos pesquisadores interessados no tema, e publicam sobre o impacto dos sindicatos na dispersão salarial na indústria desde a década de 1990 (Arbache 1997, 1999; Arbache e Carneiro, 1999; Carneiro e Henley, 1998; Menezes-Filho et al. 2008; Arbache et al. 2004; Arbache, 2008). No entanto, a maior parte desses estudos é, para dizer o mínimo, problemática.

Arbache (1999) aplica a metodologia consolidada na literatura especializada que compara os salários reais nos setores sindical e não sindical e, depois, a dispersão salarial nos dois setores, para com isso mensurar o efeito dos sindicatos na desigualdade. O problema é o que Arbache considera setores sindical e não sindical. Sua referência é a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), que pergunta à pessoa ocupada se ela é filiada a um sindicato. Ele então extrai uma amostra de trabalhadores formais na indústria com idade entre 18 e 65 anos e define "setor sindical" como o grupo de trabalhadores sindicalizados nessa subamostra, enquanto o "setor não sindical" agrupa os trabalhadores não sindicalizados. Trata-se de equívoco sério, pois o que define um "setor sindical" no Brasil é precisamente o mercado formal de trabalho, do qual ele extrai as duas amostras. Todo trabalhador com contrato de trabalho formal é representado por um sindicato (ou pelo menos era assim até a reforma de 2017),[18] e seus salários são negociados coletivamente a cada ano. Além disso, um grupo de filiados não define um "setor sindical", pois na mesma empresa podemos ter membros e não membros do sindicato que os

[18] A reforma de 2017 abriu a possibilidade, em firmas de 200 trabalhadores ou mais, de negociação no âmbito da empresa com um grupo ou comitê de trabalhadores não necessariamente vinculado a um sindicato. Ver Roa (2017, p. 48).

representa, e ambos os grupos são cobertos pela convenção coletiva de sua categoria, que define os salários que Arbache analisa.

Por exemplo, o autor conclui que existe um "prêmio salarial sindical" de 6 % (Arbache, 1999, p. 428), mas acrescenta que cerca de um terço desse prêmio é devido a diferenças nos atributos (produtividade) dos trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados. Ele também conclui que, contrariamente à sabedoria convencional, os sindicatos no Brasil aumentam a dispersão salarial intersetorial (ou aumentam a desigualdade) e argumentam que isso ocorre porque "a distribuição salarial não-sindical é muito mais afetada pelo salário mínimo nacional (...). Assim, parte da maior dispersão salarial dos trabalhadores sindicalizados se deve aos efeitos do salário mínimo na distribuição de salários dos não sindicalizados. Isso pode ser entendido como um efeito do sindicalismo sobre (o nível de) determinação salarial" (pp. 431-32). Essa conclusão não é suportada pelos dados disponíveis, pois não há clara definição de setores sindical e não sindical. Todos os trabalhadores de sua amostra são do "setor sindical", ou formal.

De todo modo, parece mesmo haver correlação positiva entre filiação sindical e melhores salários e condições de trabalho, mas, como mostro em outro lugar (Cardoso, 2013), a densidade sindical está fortemente associada à posição mais favorável no mercado de trabalho por parte dos trabalhadores: em média, membros de sindicato trabalham em empresas maiores, têm mais tempo no emprego, maior escolaridade, mais experiência na força de trabalho, ou seja, são mais qualificados etc. Essas características estão associadas tanto à filiação quanto a melhores salários, e também à taxa de acesso aos direitos trabalhistas. A filiação sindical geralmente é uma consequência da posição mais forte no mercado de trabalho e não o contrário. A densidade sindical indica sindicatos mais fortes, que são mais fortes porque organizam trabalhadores em mercados de trabalho mais estreitos, mas os resultados das negociações coletivas favorecem igualmente membros e não membros da base territorial

desses sindicatos, uma vez que contratos e convenções são válidos *erga omnes* em sua jurisdição.

Arbache (2008) reconhece apenas em parte isso, ao tomar a filiação sindical como um indicador do poder de barganha dos sindicatos. No entanto, ele rapidamente adota o mesmo caminho de 1999 e insiste em postular o "prêmio salarial sindical" associado à filiação. E conclui que

> A rigor, o prêmio sindical em qualquer setor deveria ser zero, pois, por lei, todos os ganhos resultantes da negociação coletiva devem ser repassados a todos os trabalhadores. A verificação empírica dos prêmios salariais dos sindicatos sugere que os aumentos salariais obtidos pelos sindicatos nem sempre são estendidos aos trabalhadores não sindicalizados. Isso implicaria o não cumprimento da lei, sugerindo que a legislação que regulamenta a negociação coletiva, juntamente com muitas outras leis trabalhistas, não está sendo observada (Arbache, 2008, p. 13).

Essa conclusão denota muitas suposições equivocadas. Supõe, por exemplo, que um único sindicato representa todos os trabalhadores de um setor em particular, enquanto em qualquer setor existem vários (até centenas de) sindicatos profissionais com poder de negociação muito diferente. Qualquer sindicato em particular negocia salários para uma profissão e os resultados são válidos *erga omnes* para essa profissão, e esses salários podem ser maiores ou menores do que outros negociados por outros sindicatos do mesmo setor, no mesmo município, mas para outras profissões. E isso não tem nada a ver com observância ação ou não da lei. Também denota erroneamente que apenas os membros do sindicato definem um setor sindical ao qual os resultados da negociação se aplicam. Ele também insiste que a dispersão salarial é maior entre os membros dos sindicatos, concluindo que

> Se a política salarial dos trabalhadores sindicalizados fosse usada para fixar o pagamento de pessoas não sindicalizadas, a desigual-

> dade salarial aumentaria entre 5,1 % e 37,3 %, dependendo do ano. Esse resultado é uma evidência inequívoca de que os sindicatos aumentam a desigualdade salarial na economia brasileira, em vez de reduzi-la (idem, p. 15),

repetindo assim o mesmo erro dos anos 90, pois implica que a densidade sindical denota um setor sindical, o que não ocorre.[19]

Mas o trabalho de Arbache toca um ponto importante. Os sindicatos no Brasil não têm a capacidade de reduzir a desigualdade de renda internamente aos setores econômicos, pelo contrário. Como já foi observado, a estrutura da negociação salarial é fortemente descentralizada e fragmentada, e um sindicato profissional geralmente negocia salários diferentes com diferentes sindicatos de empregadores num mesmo município ou grupo de municípios. Por exemplo, um sindicato que representa trabalhadores de secretariado em uma ou mais cidades negocia salários contratuais (piso salarial) com empregadores em hospitais, shopping centers, indústrias automobilísticas etc., e o piso varia intensamente entre os setores. Como mostro em Cardoso (2018), as secretárias do comércio de sete cidades de São Paulo ganhavam 10 % a mais que as de hospitais, embora fossem representadas pelo mesmo sindicato de trabalhadores. Os salários são resultado de relações de poder entre trabalho e capital que não são igualmente distribuídas entre os setores econômicos e as regiões do país. Os achados de Arbache (1999 e 2008) são forte evidência disso. Quanto maior a densidade sindical, maior o poder de negociação dos sindicatos, e mais dispersos os salários internamente aos setores econômicos. A afiliação sindical não define um "setor sindical", mas a densidade sindical denota poder sindical, associado a maior desigualdade intersetorial.

[19] Infelizmente, o trabalho de Arbache estabeleceu os padrões para boa parte da pesquisa sobre o tema no Brasil. Um exemplo é Santos (2013), uma dissertação de mestrado supervisionada por Naércio Menezes Filho, um dos maiores especialistas em economia do trabalho do país, que toma a densidade sindical como sinônimo de "setor sindical". Exceções são Neder e Ribeiro (2010, p. 403, nota 9), que afirmam explicitamente que a densidade sindical não denota negociação coletiva no Brasil, e Komatsu (2013), orientado pelo mesmo Menezes Filho.

Se isso é verdade, uma análise adequada das diferenças salariais entre os setores sindical e não sindical teria que comparar trabalhadores assalariados formais e informais, o primeiro definindo o setor sindical e o segundo, o não sindicalizado. Isso nunca foi feito no Brasil com esse propósito específico, por isso vou propor um rápido experimento.

Primeiro, deve-se considerar como o "setor sindical" o conjunto dos trabalhadores assalariados do setor formal, incluindo funcionários públicos. Todo trabalhador formal no setor privado é coberto por resultados de negociação coletiva, enquanto os servidores públicos, embora não negociem coletivamente, têm os sindicatos mais poderosos do país e têm poder de negociação com os governos na determinação de seus salários. Trabalhadores assalariados não cobertos pela negociação incluem aqueles sem carteira de trabalho e trabalhadores domésticos, incluindo aqueles com carteira, que não negociam coletivamente.

Considerando esses parâmetros, e contrariamente às descobertas de Arbache, a dispersão salarial no setor sindical é muito menor do que no setor não sindical. Com base na mesma PNAD por ele analisada, os salários médios por hora foram 25,5 % mais altos no setor sindicalizado em 2015. Esse prêmio salarial sindical é válido mesmo quando se controlam as características individuais, setoriais e regionais em um modelo de regressão de mínimos quadrados. Além disso, sua variância foi de 0,44, contra 0,67 no setor não sindical, ou 34 % menor (0,62 em toda a economia). Os sindicatos também estavam associados a razões quantílicas menores, principalmente as taxas 50/10 e 90/10, sugerindo que seu impacto é mais importante nos níveis mais baixos da distribuição dos salários.

Tabela 1. Razões quantílicas do logaritmo do salário horário nos setores sindical e não sindical. Brasil, 2015

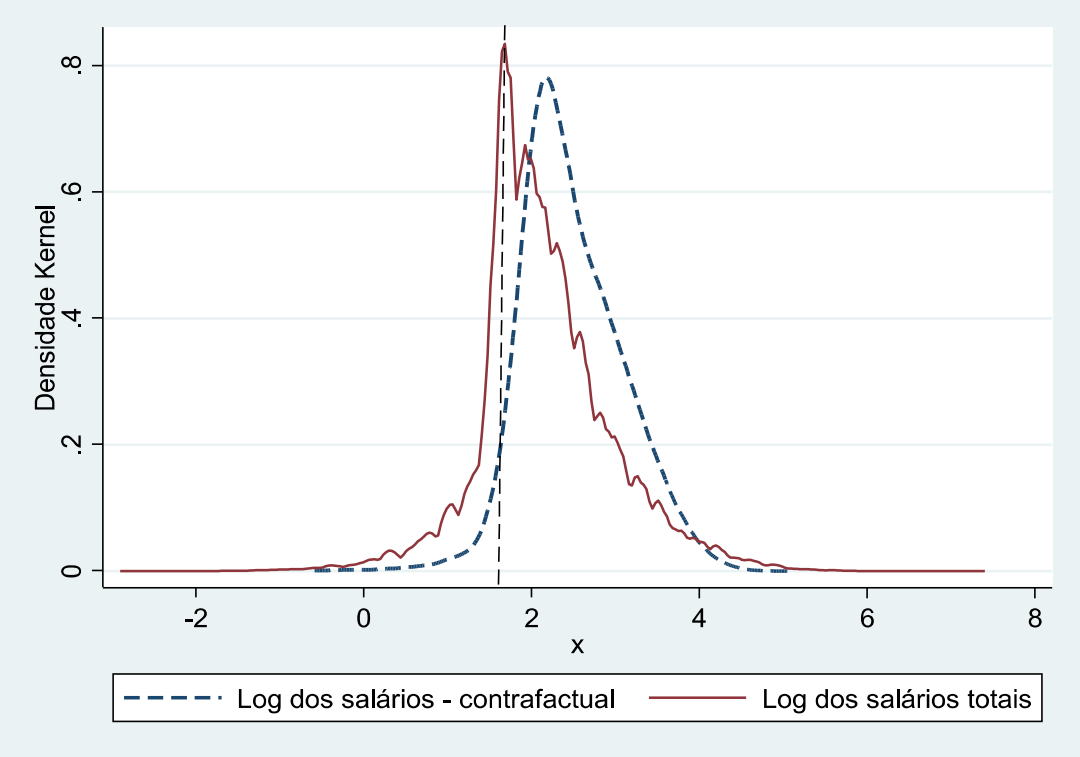
Razões quantílicas	Não sindical	Sindical
50/10	2,3	1,4
90/50	1,6	1,6
90/10	3,7	2,1

Fonte: PNAD, 2015.

Finalmente, o gráfico 1 abaixo mostra a função de densidade kernel do logaritmo natural dos salários por hora da força de trabalho ocupada (linha sólida) e de uma função contrafactual (linha trastejada), que expressa qual seria essa distribuição se toda a população ocupada estivesse no setor coberto por negociação coletiva, ou o "setor sindical".[20] Parece claro que os salários médios seriam maiores e que a dispersão salarial cairia de forma importante, afetando as duas caudas da distribuição. Assim, com uma definição adequada de setor sindical, a negociação coletiva parece ter os mesmos efeitos de equalização encontrados para Argentina, Uruguai e na literatura disponível sobre o tema para os países desenvolvidos, embora o prêmio salarial sindical pareça ser muito maior. Esse rápido experimento exige exame mais aprofundado, mas questiona claramente a sabedoria convencional no Brasil sobre o impacto da negociação coletiva nas medidas de desigualdade. O setor assalariado sindical (ou o mercado de trabalho assalariado formal) parece ser muito menos desigual do que o não-sindical (ou o mercado de trabalho assalariado informal), enquanto os salários médio e mediano do primeiro são mais altos.

[20] A metodologia usada aqui foi regredir (OLS) os salários por hora nas características individuais, do setor econômico e da região do setor sindical, e atribuir os parâmetros a toda a força de trabalho ocupada. A linha vertical indica o salário mínimo.

Gráfico 1. Função de Densidade Kernel real e contrafactual dos salários no Brasil em 2015



Não há estudo sobre o efeito da negociação coletiva sobre a queda da desigualdade no Brasil durante os anos 2000.[21] Existem, no entanto, alguns estudos que tentam isolar a contribuição de diferentes fontes de renda para mudanças na renda familiar per capita em diferentes períodos de tempo, e alguns deles medem o efeito, nas desigualdades, de mudanças na renda no mercado de trabalho formal. Mas os resultados variam intensamente, tornando impossível tirar conclusões inequívocas sem uma nova pesquisa adequadamente projetada.

Por exemplo, Neder e Ribeiro (2010), analisando o período 2002-2008 e empregando a decomposição da função de densidade do núcleo proposta por DiNardo, Fortin e Lemieux (1996), argumentam que a formalização aumentou as desigualdades no modelo direto (no modelo DFL, de 1996, a ordem na qual as variáveis entram no modelo influencia os resultados), contradizendo Maurizio (2018),

[21] Compare com Maurizio (2018) discutido acima.

mas diminuiu as desigualdades quando a ordem das variáveis no modelo foi revertida. E Dias, Ribeiro e Neder (2011) constatam que a formalização reduziu as principais medidas de desigualdades (como Gini e Theil) no período 1995-2006 devido, principalmente, ao salário mínimo, que aumentou rapidamente, enquanto as rendas média e mediana do setor formal diminuíram. O efeito é claro nos quantis inferiores da distribuição salarial.

Em um estudo nacional inovador e metodologicamente rigoroso, Brito et al. (2017) sustentam que a variação do salário mínimo de 1995 a 2014 "explica" até 64 % da queda de quase 0,09 pontos no Gini (de 0,608 a 0,519) da renda per capita das famílias. Portanto, isso deixa 36 % da variação a ser parcialmente explicada pela negociação coletiva e outras fontes, mas é impossível separar os efeitos não relacionados ao salário mínimo. Por exemplo, de acordo com sua análise, o salário mínimo do setor formal respondeu por 17,9 % da diminuição da desigualdade de renda per capita das famílias, mas é bem estabelecido na literatura[22] que a negociação coletiva (que ocorre apenas no setor formal) afeta os salários ao estabelecer pisos salariais acima do salário mínimo. A partir de 2015, apenas 7 % dos assalariados formais (setor sindical) ganhavam o equivalente ao SM ou menos, em comparação com 32 % dos informais (minhas tabulações da PNAD, 2015. Veja também o gráfico 1 acima).

Além disso, seu estudo mostra que "outras" fontes de renda não relacionadas ao SM "explicam" 60 % da queda do coeficiente de Gini no período 2009-2014. Isso deixa enorme espaço para possíveis efeitos da negociação coletiva, uma vez que estudo em DIEESE (2019) mostra que, desde 1995, esse é exatamente o período em que os sindicatos foram mais eficazes em obter aumentos reais de salário por meio de negociação coletiva.

Na mesma linha, Komatsu (2013) decompõe a renda familiar per capita para medir os efeitos do salário mínimo, da taxa de formalização, das características individuais e dos fatores de oferta e de-

[22] Por exemplo, Kerin e Manzano (2014), DIEESE (2019).

manda, e chega às mesmas conclusões gerais de Brito et al. (2017). No entanto, ele testa razões entre quantis e mostra que a formalização (que deve ser tomada como medida aproximada da negociação coletiva) responde por 40 % da variação negativa da proporção 50/90 e 46 % da proporção 5/95, o que significa que os salários negociados afetam principalmente a base e a mediana da distribuição salarial.

Assim, as evidências provisórias oferecidas sugerem que há correlação de sinal negativo entre a negociação coletiva e a desigualdade salarial no Brasil, o que reduz a desigualdade geral ao reduzir a dispersão da renda familiar per capita.[23] As evidências também mostram que o sistema de pensões (particularmente as aposentadorias indexadas ao salário mínimo) e as transferências condicionais de renda também contribuíram para reduzir a desigualdade geral no país.

Conclusão

A literatura sobre o efeito dos sindicatos e da negociação coletiva sobre a desigualdade aumentou de forma importante na América Latina nos últimos dez ou quinze anos. Isso se deve, em parte, à disponibilidade de novos bancos de dados comparáveis, em particular pesquisas domiciliares representativas que indagam sobre a associação ou não a sindicatos. A densidade sindical não é equivalente à cobertura da negociação coletiva nos países estudados aqui, mas é uma boa aproximação no Chile (assim como na Colômbia, no México e no Equador). Na Argentina, no Brasil e no Uruguai, a densidade sindical denota poder de barganha dos sindicatos, e a melhor aproxi-

[23] Cunha e Vasconcelos (2012) encontraram o contrário, ou seja, o hiato salarial dos setores formal-informal teria aumentado de 1995 a 2009, contribuindo, assim, segundo eles, para o aumento da desigualdade. Eles não perceberam que, se os salários do setor formal são de fato mais altos do que os informais, a dispersão salarial no primeiro é muito menor do que no segundo, reduzindo assim a desigualdade salarial global, como mostram Mauricio e Velazquez (2016) e Maurizio (2018). O estudo deles também é contrário à evidência oferecida por Brito et al. (2017).

mação à cobertura da negociação coletiva é o setor formal, pois nos três países um trabalhador formal é certamente coberto por um acordo coletivo.

Sem exceção, as mudanças na renda obtida no mercado de trabalho foram o principal determinante da redução das desigualdades na América Latina. E uma das mudanças estruturais mais importantes foi a formalização dos mercados de trabalho, que desempenhou papel central na transformação das oportunidades de rendimento. Isso aconteceu nos quatro países pesquisados com mais detalhes aqui. A formalização denota maior cumprimento da legislação sobre o salário mínimo, e esse parâmetro aumentou na maioria dos países latino-americanos, afetando diretamente a cauda esquerda das distribuições salariais. Em muitos países também houve redução nos retornos ao ensino superior, com causas diferentes em cada país, e esses dois elementos explicam a maior parte da variação estatística em qualquer medida escolhida de desigualdade. No entanto, não é tarefa fácil separar os efeitos do salário mínimo e dos salários negociados no setor formal, e essa é uma linha de pesquisa promissora (e ausente) em países como a Argentina, Brasil e Uruguai.

Argentina e Uruguai oferecem fortes evidências de que a negociação centralizada e coordenada reduz a desigualdade de maneira mais intensa e rápida. O Uruguai enfrentou forte aumento no coeficiente de Gini entre o final dos anos 1990 e meados de 2000, quando em 2005 os *Consejos de Salarios* foram trazidos de volta ao cenário. O Gini começou a cair em 2007, um ano depois que os trabalhadores rurais receberam o direito de negociação coletiva pela primeira vez na história, e isso levou à redução da diferença salarial entre trabalhadores urbanos e rurais. E a combinação de salários mínimos negociados nacionalmente com negociação centralizada dos *laudos* urbanos resultou em impressionante redução da desigualdade, de 0,464 em 2007 para 0,399 em 2012, ou 6,5 pontos percentuais em apenas cinco anos. Na Argentina, com a centralização e coordenação a partir de 2003, o Gini caiu de 0,538 em 2002 para 0,463 em 2007, uma queda de 7,5 pontos percentuais também em cinco anos. Nenhum

outro país da América Latina viu mudança tão rápida e intensa. O Brasil vem a seguir, mas levou 12 anos para reduzir o coeficiente de Gini em 6,6 pontos, enquanto no Chile, foram 15 anos para atingir uma queda de 5,3 pontos.

Obviamente, esta é apenas uma revisão parcial da literatura, que se baseia nas evidências disponíveis trazidas por pesquisadores com diferentes interesses, metodologias e abordagens teóricas. Nenhuma conclusão pode ser tirada sem pesquisa comparativa projetada para medir mudanças ao longo do tempo, tomando o grau de centralização e coordenação da negociação coletiva entre as variáveis independentes que a literatura mostrou estarem associadas à queda das desigualdades na América Latina. Também seria importante preencher as lacunas da literatura sobre o impacto do grau de centralização e coordenação da negociação em várias dimensões das desigualdades salariais, incluindo gênero, etnia, gerações e regiões geográficas em cada país. Agora que microdados comparáveis sobre o tema estão disponíveis para um amplo grupo de países latino-americanos, bem como várias metodologias que permitem a decomposição do impacto na distribuição de renda de vários indicadores em diferentes níveis de abstração, a tarefa não está longe do alcance da comunidade de pesquisadores latino-americanos (e latino-americanistas).

Bibliografía

Alejo, Javier y Casanova, Luis. (2016). Negociación colectiva y cambios distributivos en los ingresos laborales en Argentina. *Revista de Economía Política de Buenos Aires 15* (10), pp. 65-97. https://ojs.econ.uba.ar/index.php/REPBA/article/view/1156

Alejo, Javier; Bérgolo, Marcelo y Carbajal, Fedora (2013). Las transferencias públicas y su impacto distributivo: La experiencia de los país-

es del Cono Sur en la década de 2000, *CEDLAS Working Papers* (141). https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/doc-cedlas141-pdf/

Alves, Guillermo et al. (2012). La desigualdad del ingreso en Uruguay entre 1986 y 2009, *Documentos de Trabajo IECON*(12-03). https://EconPapers.repec.org/RePEc:ulr:wpaper:dt-03-12.

Amarante, Verónica y Gómez, Marcela (2016). El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo. *Serie Estudos e Perspectivas CEPAL* (20). https://hdl.handle.net/11362/39859

Amarante, Verónica; Arim, Rodrigo y Yapor, Mijail. (2015). Desigualdad e informalidad en el Uruguay. En Amarante, Verónica y Arim, Rodrigo (eds.). *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas* (pp. 245-284). Santiago: CEPAL.

Anner, Mark (2008). Meeting the challenges of industrial restructuring: Labor reform and enforcement in Latin America. *Latin American Politics and Society 50*(2), pp. 33-65. http://www.jstor.org/stable/30130856.

Antía, Florencia (2014). *La dinámica política de la redistribución en Chile y Uruguay en los años 2000* [PhD Dissertation in Political Sciences], IESP-UERJ.

Arbache, Jorge S. (1997). Wage differentials in Brazilian manufacturing. *Studies in Economics* 7/5, Department of Economics, University of Kent.

Arbache, Jorge S. (1999). Do unions always decrease wage dispersion? The case of Brazilian manufacturing. *Journal Of Labor Research 20*, pp. 245-436. https://doi.org/10.1007/s12122-999-1009-7.

Arbache, Jorge S. (2008). Unions and the labor market in Brazil. En Almeida, Jorge (ed.). *Brazil in focus. Economic, political and social issues* (pp. 123-154). New York: Nova Science

Arbache, Jorge S. y Carneiro, F.G. (1999). Unions and interindustry wage differentials. *World Development* 27 (10), pp. 1875-83.

Arbache, Jorge S.; Dickerson, Andy y Green, Francis (2004). Assessing the stability of the inter-industry wage structure in the face of radical economic reforms. *Economics Letters* (83), pp. 149–155.

Azevedo, Joao Pedro et al. (2013a). Fifteen years of inequality in Latin America : how have labor markets helped? *World Bank Policy Research Working Paper Series* (6384), https://ssrn.com/abstract=2233243

Azevedo, Joao Pedro; Inchauste, Gabriela y Sanfelice, Viviane (2013b). Decomposing the recent inequality decline in Latin America. *World Bank Policy Research Working Paper* (6715). https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/16931

Barros, Ricardo Paes de; Carvalho, Mirela yFranco, Samuel (2007). O papel das transferências públicas para a queda recente da desigualdade de renda brasileira. En Barros, Ricardo Paes de; Foguel, Miguel Nathan y Ulyssea, Gabriel (eds.). *Desigualdade de Renda no Brasil: uma análise da queda recente* (pp.41-86). Brasília: IPEA.

Beccaria, Luis et al. (2011). Dynamics of poverty, labour market and public policies in Latin America. *PMMA Working Papers* (2011-0). https://www.researchgate.net/publication/228276868_Dynamics_of_Poverty_Labor_Market_and_Public_Policies_in_Latin_America

Beccaria, Luis; Maurizio, Roxana y Vázquez, Gustavo (2015). Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso de la Argentina. En Amarante, Verónica y Arim, Rodrigo (eds.). *Desigualdad e informali-*

dad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas (pp. 89-128). Santiago: CEPAL.

Bensusán, Graciela (2007). *La efectividad de la legislación laboral en América Latina.*Ginebra: OIT. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_189_span.pdf

Bensusán, Graciela (2016). Organizing workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist legacy and old institutional designs in a new context. *Theoretical Inquires in Law* 16, pp. 131-161.

Bérgolo, Marcelo (2011). Impacto de las transferencias públicas en la década de 2000: la experiencia de los países del Cono Sur [Tesis de Maestria], CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata, Argentina. http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/3419

Birdsall, Nancy; Lustig, Nora y McLeod, Darryl. (2011). Declining inequality in Latin America: Some economics, some politics. *CGD Working Paper* (251). http://www.cgdev.org/content/publications/detail/1425089

Brito, Alessandra S.; Foguel, Miguel y Kerstenetzky, Celia L. (2017). The contribution of minimum wage valorization policy to the decline in household income inequality in Brazil: a decomposition approach. *Journal Of Post Keynesian Economics* 40, pp. 540-575.

Buchanan, Paul G. (2008). Preauthoritarian institutions and post-authoritarian outcomes: Labor politics in Chile and Uruguay. *Latin American Politics and Society* (50), pp. 59-89. doi:10.1111/j.1548-2456.2008.00004.x.

Bucheli, Marisa; Lustig, Nora; Rossi, Maximo y Amábile, Florencia (2014). Social spending, taxes, and income redistribution

in Uruguay. *Public Finance Review* 42(3), pp. 413–433. https://doi.org/10.1177/1091142113493493.

Caamaño Rojo, Eduardo (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho* (46), pp. 381-406. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512016000100012.

Cabrera, Virginia y Echagüe, Tania (2017). Impacto de los Consejos de Salarios en los salarios por hora 2005-2015. *Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas.* http://jornadas.cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2017/10/Impacto-de-los-Consejos-de-Salarios-en-los-salarios-por-hora_Virginia-Cabrera_Tania-Echag %C3 %BCe.pdf

Cabrera, Virginia; Cárpena, Cecilia y Perazzo, Ivone (2013). Cumplimiento de los acuerdos alcanzados en los Consejos de Salarios en Uruguay entre 2007-2011. *Serie Documentos de Trabajo* / FCEA-IE; DT10/13. UR.FCEA-IE, 2013.

Cardoso, Adalberto (2013). *Ensaios de Sociologia do Mercado de Trabalho Brasileiro*. Rio de Janeiro: FGV.

Cardoso, Adalberto (2015). Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. *Caderno CRH 28*(75), pp. 493-510. https://doi.org/10.9771/ccrh.v28i75.20065

Cardoso, Adalberto (2018). Collective Bargaining and Extention in Brazil. En Hayter, Susan; Visser, Jelle. (eds.). *Collective Agreements: Extending Labour Protection* (pp. 159-171). Ginebra: International Labour Office.

Cardoso, Adalberto y Lage, Telma L. (2007). *As normas e os fatos. Desenho legal e desempenho real das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil.* Rio de Janeiro: FGV.

Carneiro, Francisco G. y Henley, Andrew (1998). Wage determination in Brazil: the growth of union bargaining power and informal employment. *Journal of Development Studies* 34 (4), pp. 117-138.

Casanova, Luis y Alejo, Javier (2015). El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil. *Documento de Trabajo*OIT (8). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_353539.pdf

CEPAL (2014). *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible.* Santiago de Chile: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36692/LCG2586SES353s_es.pdf?sequence=6

Cornia, Giovani A.; Gómez-Sabaini, Juan C. y Martorano, Bruno (2014). Tax policy and income distribution during the last decade. EnCornia, Giovani A. (ed.). *Falling inequality in Latin America. Policy changes and lessons.* Oxford: Oxford University Press.

Cunha, Marina S. y Vasconcelos, Marcos R. (2012). Evolução da desigualdade na distribuição dos salários no Brasil. *Economia Aplicada* 16 (1), pp. 105-136.

Cypher, James M. (2017). From structuralism to neoliberal depredation and beyond. Economic transformations and labor policies in Latin America, 1950-2016. *Latin American Perspectives* 45 (1), pp. 24-46, DOI: 10.1177/0094582X17730370.

D'Urso, Lucila y Longo, Julieta (2018). Radical political unionism as a strategy for revitalization in Argentina. *Latin American Perspectives* 45(6), pp. 97-113. https://doi.org/10.1177/0094582X17736042.

Dias, Júnior C.; Ribeiro, Rosana y Neder, Henrique D. (2011). Efeitos distributivos do salário mínimo no Brasil recente: recortes segundo a posição na ocupação. *Ensaios FEE* 32 (1), pp. 77-106.

DIEESE (2019). *Conjuntura das negociações coletivas* [Ponencia]Second REMIR Workshop, Campinas.

DiNardo, John; Fortin, Nicole M. y Lemieux, Thomas (1996). Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: A semiparametric approach. *Econometrica 64*(5), pp. 1001-044. doi:10.2307/2171954.

Doucouliagos, Hristos et al. (2018). How credible is trade union research? Forty years of evidence on the monopoly-voice trade-off. *International Labour Research Review71*(2), pp. 287-305. https://doi.org/10.1177/0019793917751144.

Durán, Gonzalo (2011). *Collective bargaining structure and the incidence on income distribution. Some insights to the Chilean case* [Master Thesis in Applied Labour Economics for Development], University of Turin. https://www.itcilo.org/masters-programmes/msc-in-applied-labour-economics-for-development/study-paper-area-1/Duran_dissertation_2010-2011.pdf

Durán, Gonzalo (2013). Panorama sindical y de la negociación colectiva en el Chile de los US$ 22.655. *Revista de Derecho y Seguridad Social* 3, pp. 85-96. http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/11/Sindicatos2013.pdf

Dussaillant, Francisca (2008). Sindicatos y negociación colectiva. *Estudios Públicos. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales* (112), pp. 119-168.

Etchemendy, Sebastián (2010). La concertación y la negociación colectiva: perspectiva histórica y comparada. *Revista de Trabajo* 6 (8), pp. 199-208.

Etchemendy, Sebastián (2019). The rise of segmented neo-corporatism in South America: Wage coordination in Argentina and Uruguay (2005-2015). *Comparative Political Studies*. https://doi.org/10.1177/0010414019830729.

Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth B. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *POSTData* (13), pp. 145-192.

Fernández, Daniela y Serrano, Amparo (2015). Estudio Crítico de la Reforma Laboral Chilena: Análisis Normativo y Discursivo. *Cuadernos de Investigación* (18).https://eprints.ucm.es/54805/1/21-2017-03-15-CI18_W_Daniela %20Fernandez.pdf

Figueroa, Nincen y Fuentes, Álvaro (2015). Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso de Chile. En Amarante, Verónica y Arim, Rodrigo (eds.), *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*(pp. 163-210). Santiago: CEPAL.

Firpo, Sergio; Fortin, Nicole y Lemieux, Thomas (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica* 77(3), pp. 953-973.

Firpo, Sergio; Fortin, Nicole y Lemieux, Thomas (2018). Decomposing wage distributions using Recentered Influence Function regressions. *Econometrics 6*(2).

Freeman, Richard B. (2010). Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: market distortions or efficient institutions?. En Rodrik, Dani y Rosenzweig, Mark (eds.). *Handbook of Development Economics 5*, pp. 4657-4702. Doi: 10.1016/B978-0-444-52944-2.00008-2.

Freeman, Richard B. y Medoff, James L. (1984). *What do unions do?* New York: Basic Books.

Gasparini, Leonardo et al. (2011). Recent trends in income inequality in Latin America [with Comments]. *Economía11*(2), pp. 147–201. www.jstor.org/stable/41343452

Goldsmith, Mary R. (2013). Collective bargaining and domestic workers in Uruguay. http://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Goldsmith-Collective-Bargaining-Uruguay-ISBN.pdf

Groisman, Fernando (2014a). Employment, inequality and minimum wages in Argentina. En McCann, Deirdre et al. (eds). *Creative Labour Regulation. Advances in Labour Studies.*London: Palgrave Macmillan.

Groisman, Fernando (2014b). Empleo, salarios y desigualdad en Argentina: análisis de los determinantes distributivos. *Revista Problemas del Desarrollo* 177 (45), pp. 59-86.

Groisman, Fernando (2016). Una aproximación a los efectos del "derrame" del salario mínimo en la estructura de remuneraciones de Argentina. *Cuadernos de Economía 35*(68), pp. 457-474. https://dx.doi.org/10.15446/cuad.econ.v35n68.45505.

Heckman, James; Tobias, Justin y Vytlacil, Edward (2001). Four parameters of interest in the evaluation of social programs, *Southern Economic Journal* 68 (2), pp. 210–223.

Keifman, Saúl N. y Maurizio, Roxana (2012). Changes in labour market conditions and policies their impact on wage inequality during the last decade. *Working Paper United Nations* (14).

Keifman, Saúl N. y Maurizio, Roxana (2014). Changes in labour market conditions and policies their impact on wage inequality during the last decade. En Cornia, Giovani A. (ed.). *Falling inequality in Latin*

America. Policy changes and lessons (pp. 251-273). Oxford: Oxford University Press.

Komatsu, Bruno K. (2013). *Salário mínimo, desigualdade e informalidade* [Master's thesis in economics], University of São Paulo.

Krein, José D.; Manzano, Marcelo (2014). *Notas sobre a formalização. Estudo de caso: Brasil.* Genebra: OIT. https://www.cesit.net.br/notas-sobre-a-formalizacao-estudo-de-caso-brasil/.

Lamarche, Carlos (2015). Collective bargaining in developing countries. *IZA World of Labor.* https://wol.iza.org/articles/collective-bargaining-in-developing-countries/long

Landerretche, Óscar; Lillo, Nicolás y Puentes, Esteban (2013). The union effect on wages in Chile: A two-stage approach using panel data. *Labour 27* (2), pp. 164-91.

López-Calva, Luis F. y Lustig, Nora. (2 de octubre de 2010). *The recent decline of inequality in Latin America: Argentina, Brazil, Mexico and Peru*[Ponencia] 20th Economia Panel, Universidad Torcuato di Tella, Buenos Aires, Argentina,.

Lustig, Nora; López-Calva, Luis F. y Ortiz-Juarez, Eduardo (2012). Declining inequality in Latin America in the 2000s. The cases of Argentina, Brazil, and Mexico. *World Bank Policy Research Working Paper* (6248).

Martinez, Julián y Lombardo, Carlo (2018). *Convenio colectivo, sindicatos y dispersión salarial: evidencia de Argentina* [Ponencia] IV Jornadas de Economía https://jornadaseconometria2018.files.wordpress.com/2018/09/convenio-colectivo-sindicatos-y-dispersic3b3n-salarial.pdf

Mattei, Giacomo (2018). How does union strength affect economic development in Latin America? *Contemporary Political Challenges* 1 (1). https://ujpps.com/index.php/ujpps/article/view/26

Maurizio, Roxana (2018). *Labor market institutions and the distribution of wages in Latin America. The role of Minimum Wage.* https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2018/06/5-1.pdf

Maurizio, Roxana y Vázquez, Gustavo (2016). Impactos distributivos del salario mínimo en América Latina. Los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. *Revista Internacional del Trabajo* (135), pp. 105-142. Doi:10.1111/ilrs.12004

Mazzuchi, Graciela (2009). Labour Relations in Uruguay, 2005-2008. *DIALOGUE Working Paper* (6).

McLeod, Darryl y Lustig, Nora (2011). Poverty and Inequality under Latin America's New Left Regimes. *ECINEC Working Papers Series* (208) https://core.ac.uk/download/pdf/6356540.pdf

Menezes-Filho, Naércio A.; Chahad, José Paulo; Zylberstajn, Hélio y Pazello, Elaine To (2008). Trade unions and the economic performance of Brazilian establishments. *Estudos Econômicos 38* (1), pp. 55-72. https://dx.doi.org/10.1590/S0101-41612008000100003.

Moisá Elicabide, Laura C. et al. (2018). Labor and development in twenty-first-century Latin America: Two political options. *Latin American Perspectives.* https://doi.org/10.1177/0094582X18806592.

MTEySS (2017). *Estado de la negociación colectiva en el año 2016.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. http://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ResumenNegociacion2016.pdf

Neder, Henrique y Ribeiro, Rosana (2010). Os efeitos distributivos do salário mínimo no mercado de trabalho brasileiro no período 2002-2008: Enfoque a partir de distribuições contrafactuais. *Pesquisa e Planejamento Econômico 40*(3), pp. 395-429.

Neri, Marcelo C. (2010). The decade of falling income inequality and formal employment generation in Brazil. EnOECD (ed.). *Tackling Inequalities in Brazil, China, India and South Africa: The Role of Labour Market and Social Policies*(pp. 57-108). OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/9789264088368-en.

Notaro, Jorge. (2011). El Sistema de Relaciones Laborales en el Uruguay en el segundo gobierno del FrenteAmplio. *Revista de Ciencias Sociales, 24*(29), pp. 76-95. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=453644790005.

Novick, Marta y Trajtemberg, David (2000). *La negociación colectiva en el período 1991-1999.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Oliveira, Marco A. (2003). Tendências recentes das negociações coletivas no Brasil. En Santana, M. A. y Ramalho, J. R., *Além da Fábrica: Sindicatos, trabalhadores e a nova questão social* (pp. 271-298). São Paulo: Boitempo.

Palomino, Héctor y Trajtemberg, David (2006). Una nueva dinámica de las relaciones labo- rales y la negociación colectiva en la Argentina, *Revista de Trabajo- Nueva Época* (3), pp. 47-68.

Pencavel, John (2006). Unionism viewed internationally. En Bennett, James T. y Kaufman, Bruce E. (eds.). *What Do Unions Do? An International Perspective*. New York: Taylor and Francis; Aldine Transaction.

Pérez Ahumada, Pablo (2020). Sindicatos en tiempos de crisis: reviven pero son ignorados por la autoridad. https://www.ciperchile.

cl/2020/05/01/sindicatos-en-tiempos-de-crisis-reviven-pero-son-ignorados-por-la-autoridad/#:~:text=En %20nuestro %20pa %C3 %ADs %2C %20el %2017,incluso %20menor %20al %2010 %25

PNAD (2015). *Microdados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.* Rio de Janeiro: IBGE.

Pucci, Francisco; Nión, Soledad y Ciapessoni, Fiorella (2011). Avances e inercias en la negociación colectiva uruguaya. Una comparación de dos experiencias históricas. *Revista de Ciencias Sociales* (29), pp. 116-137.

Pucci, Francisco; Nión, Soledad y Ciapessoni, Fiorella (2014). La negociación colectiva en el primer gobierno de izquierda del Uruguay. *Latin American Research Review 49* (2), pp 3-23.

Riella, Alberto y Mascheroni, Paola (2012). Los efectos de la negociación colectiva y las políticas sociales sobre los trabajadores rurales en Uruguay. *Ruris* 6 (2), pp. 181-209.

Rios-Avila, Fernando (2017). Unions and economic performance in developing countries: Case studies from Latin America. *Ecos de Economía* 21 (44), pp. 4-36. https://dx.doi.org/10.17230/ecos.2017.44.1.

Rios, Fernando (2013). *Essays on unions, wages and performance: Evidence from Latin America* [PhD. Dissertation], Georgia State University. http://scholarworks.gsu.edu/econ_diss/95

Roa, Luis. (2017). *Una aproximación al estado de la negociación colectiva en América Latina y el Caribe.* Federación Internacional de Periodistas. https://www.ifj.org/media-centre/reports/detail/una-aproximacion-al-estado-de-la-negociacion-colectiva-en-america-latina-y-el-caribe/category/lat.

Ronconi, Juan P. (2013). Union negotiation and wage inequality in Argentina: An empirical analysis of recent trends. *Documento de Trabajo CEDLAS*(145).

Ronconi, Lucas (2012), Globalization, domestic institutions, and enforcement of labor law: Evidence from Latin America. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 51, pp. 89-105. doi:10.1111/j.1468-232X.2011.00664.x.

Salinero, Jorge (2006). Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos. *Cuaderno de Investigación* (29).https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-94126_recurso_1.pdf

Sanhueza, Claudia y Fernández, Nicolás (2015). *The impact of trade unions over the income distribution: Analysis with panel data*. https://lacer.lacea.org/bitstream/handle/123456789/53081/lacea2015_impact_trade_unions.pdf?sequence=1

Santos, Marina M. (2013). *O impacto da sindicalização nos salários no Brasil no século XXI*[Dissertação de mestrado profissional em Economia]. São Paulo: Insper.

Senatore, Luis y Méndez, Gustavo (2010). *Las relaciones laborales enelUruguay:entre el neocorporativismo y la concertación salarial*. Uruguay: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Senén González, Cecilia (2011). La revitalización sindical en Argentina durante los Kirchner. *Revista Trabajo* (8), pp. 39-64. http://www2.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/Trabajoa5n82011.pdf

Silverman, Jana (2012). Labor relations in Uruguay under the Frente Amplio Government, 2005-2009: From neoliberalism to neocorporativism? En Mosoetsa, Sarah y Williams, Michelle (eds.). *Labour in the global South: Challenges and alternatives for workers*(pp. 125-140). Geneva: International Labour Office.

Trajtemberg, David (2009). El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial. *Serie Estudios Laborales Ministerio del Trabajo, Trabajo, Ocupación y Empleo* (8). https://www.argentina.gob.ar › toe_08_completo

Trujillo, Lucía (2017). *Los determinantes de la desigualdad del ingreso: El rol del mercado de trabajo, de las instituciones laborales y la protección social. Un estudio a través de descomposiciones de los índices de Gini y de Theil en Argentina (2003-2014)*, [Tesis de Doctorado] Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.

Trujillo, Lucía y Villafañe, Soledad (2011). Dinámica distributiva y políticas públicas: dos décadas de contrastes en la Argentina contemporánea. En Novick, Marta y Villafañe, Soledad (eds.). *Distribución del Ingreso. Enfoques y políticas públicas desde el sur* (pp. 227-262). Buenos Aires: MTESS-UNDP.

Venn, Danielle (2009). Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* (89). https://doi.org/10.1787/223334316804

Sexta sección
Culturas, identidades y subjetividad en el trabajo

Coordinadores: Claudia Figari y Antonio Aravena Carrasco

Trayectorias laborales y condiciones de trabajo de las juventudes latinoamericanas: abordajes desde la sociología del trabajo a inicios del siglo XXI

Luis Antonio Mata Zúñiga y Mariana Busso

Introducción

El presente capítulo expone algunos de los principales debates sobre la relación jóvenes y trabajo en América Latina suscitados en el campo de la sociología del trabajo durante las primeras dos décadas del siglo XXI. En una región signada por la desigualdad social y con un mercado de trabajo caracterizado por altos índices de informalidad y precariedad laboral, las problemáticas asociadas a las experiencias

de personas jóvenes han generado numerosos estudios en el seno de la sociología del trabajo latinoamericana. Para organizar la amplia bibliografía sobre el tema, presentaremos el estado de la cuestión en torno a dos grandes ejes de análisis: las trayectorias laborales de jóvenes y sus condiciones de trabajo, en las que se destaca la precariedad laboral.

En relación con ambas problemáticas, el texto indaga en estudios que buscan dar respuesta a cuáles son las principales rupturas, crisis y espacios de oportunidad que, desde la condición juvenil, han surgido en los últimos años de cara al mercado de trabajo. Es decir, recupera estudios sociológicos que han abordado la problemática de la juventud y su relación con el trabajo y el empleo en los cuales se analiza particularmente la construcción de experiencias, significados y subjetividades laborales y/o se analizan en profundidad las desigualdades sociales y de género vinculadas a distintas inserciones en el mundo del trabajo. En definitiva, el presente capítulo permitirá no solo hacer un balance en el interior del campo de los estudios del trabajo, sino también vislumbrar de qué manera la sociología del trabajo ha aportado a los estudios en juventud en términos teóricos y metodológicos.

Cabe destacar que en Latinoamérica las condiciones de trabajo desiguales experimentadas por las juventudes han sido objeto de buena parte de las investigaciones que abordan la relación jóvenes y trabajo a través de distintas perspectivas teóricas y metodológicas, como veremos en el próximo apartado. Sin embargo, dicha temática ha despertado un creciente interés más allá de la región. En ese sentido se observa una marcada preocupación internacional a propósito del incremento de jóvenes que no estudian, no trabajan y no reciben formación técnica o vocacional (NEET,[1] por sus siglas en inglés, también conocidos como *NiNis* en Hispanoamérica). En 2020, antes del inicio de la pandemia por COVID-19, más de un quinto (22,4 por ciento) de jóvenes de entre 15 y 24 años a nivel global se encontraban

[1] Neither in Employment, Education or Training (NEET).

en esa situación, y entre dos y tres de esos jóvenes eran mujeres (OIT, 2020). Si a este dato sumamos que más de la mitad del trabajo en América Latina es informal (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2019) y que el mayor porcentaje de trabajadores informales se encuentra entre las personas jóvenes (OIT, 2020) resulta evidente que la relación jóvenes y trabajo en el siglo XXI describe graves problemas de articulación con los procesos de tránsito a la vida adulta, así como con las instituciones encargadas de regular y propiciar dichas trayectorias y tránsitos de manera eficiente y regular.

Las dos problemáticas analizadas en este capítulo son ejes de debates e intercambios académicos en toda la región y se encuentran presentes en gran parte de la literatura del campo. De ninguna manera este recorte busca ser exhaustivo acerca de todos los debates académicos acaecidos en América Latina sobre la relación jóvenes y trabajo desde los albores del siglo XXI. Por el contrario, busca reponer problemáticas que han propiciado numerosas investigaciones y se han convertido en núcleos de intercambios académicos sobre el tema en el seno de las ciencias del trabajo latinoamericanas, y en las que se conjugan distintas aproximaciones teórico-metodológicas.

Para ello se ha relevado bibliografía especializada editada a partir del año 2000, las principales revistas científicas del campo y ponencias presentadas en encuentros, congresos y jornadas científicas reconocidas de la región (ALAS, ALAST, CLACSO). Asimismo, se consideran relevantes las publicaciones de instituciones gubernamentales y de organismos internacionales, como CEPAL, OIT, entre otras, que generan fuentes de información retomadas en el ámbito académico. El recorte temporal busca dar continuidad a los aportes ofrecidos por el primer *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (De la Garza, 2000).[2]

El capítulo se encuentra organizado en tres apartados. En el primero se indaga cómo ha sido abordada la problemática de las tra-

[2] A pesar de que en dicha publicación no hubo un capítulo dedicado específicamente a esta problemática, en distintos pasajes de la obra se hace mención a "los jóvenes" como uno de los actores vulnerables del mercado laboral.

yectorias laborales de jóvenes en América Latina, para lo cual se presentan dos perspectivas teóricas frecuentemente movilizadas: los enfoques de curso de vida y biográfico. Luego, en el segundo apartado, se busca relevar de forma sucinta la amplia producción sobre las condiciones laborales de este grupo etario, centrando el análisis en estudios sobre la precariedad del trabajo de las juventudes latinoamericanas. El artículo finaliza con un balance de este campo de indagación en el cual se señalan ciertos consensos que parecerían recurrentes en la bibliografía en el transcurso de las dos primeras décadas del siglo XXI, como así también algunos desafíos vigentes para quienes buscamos seguir aportando a la comprensión de la realidad laboral de las juventudes de la región.

El estudio de las trayectorias laborales: enfoques teóricos y análisis situados

Los estudios sobre la realidad laboral de las juventudes latinoamericanas configuran un campo de exploración que data de las últimas décadas del siglo XX. Desde entonces, el análisis de la participación de las personas jóvenes en el mundo del trabajo fue reconociendo la necesidad de dar cuenta de procesos biográficos e históricos, a la luz de distintos prismas teóricos. Con ese objetivo proliferaron las investigaciones sobre trayectorias laborales de jóvenes en América Latina, en las que han tenido particular relevancia dos enfoques surgidos en otras latitudes: los de *curso de vida* y *biográfico*, los cuales se proponen como herramientas que exceden el análisis de las juventudes.

El primero tiene sus orígenes en la década de 1970 y reconoce como aportes fundamentales los de Glen Elder[3] en sociología y de

[3] Profesor-investigador emérito de sociología de la University of North Carolina en Chapel Hill. Sus intereses de investigación han estado orientados a la psicología social, la sociología, la demografía y, particularmente, al desarrollo del enfoque de investigación sobre curso de vida.

Hareven en historia (Blanco, 2011). También conocido como "ciclo vital" o "paradigma de transcurso de vida" (Sánchez Salgado, 2000), se ha nutrido de diferentes campos y múltiples disciplinas de conocimiento, entre las que es posible observar la sociodemografía (Blanco, 2002; Echarri Cánovas y Pérez Amador, 2007; Goldani, 1990, 2005; Parrado y Cerrutti, 2003; Tuirán, 1999, 2021). El objetivo central es analizar el entrelazamiento de algunas de las trayectorias vitales fundamentales (escolar, laboral, conyugal y reproductiva y la sociología del envejecimiento y la psicología (de Gastron y Oddone, 2008; Sánchez Salgado, 2000), entre otras.

En particular, el enfoque teórico-metodológico de curso de vida en América Latina encuentra en sus antecedentes una importante relación con la Universidad de Texas a través de la demografía. Tal como precisa Mercedes Blanco (2011) en su investigación, varios autores de la región (Marcela Cerrutti en Argentina; Ana María Goldani en Brasil; Norma Ojeda y Rodolfo Tuirán en México) realizaron estudios de posgrado en esta Universidad y buena parte de sus investigaciones han incluido este enfoque, así como el uso de fuentes longitudinales; además de influir en otros autores cuyas obras también son referidas en este texto.

El enfoque de curso de vida parte de cinco principios fundamentales (Elder et al., 2003):

1) el *principio del desarrollo a lo largo de la vida:* para entender procesos de desarrollo en la vida de las personas resulta preciso abordar una perspectiva de largo plazo. "El desarrollo no concluye a los 18 años. Los adultos pueden y experimentan cambios fundamentales -biológicos, psicológicos, sociales- que son significativos desde el punto de vista del desarrollo" (Elder et al., 2003, p. 11).
2) El *principio de la agencia*: los individuos construyen su propio curso de vida a través de opciones y acciones que asumen con las oportunidades y restricciones históricas propias de sus circunstancias sociales.

3) El *principio del tiempo y lugar*: el curso de vida de los individuos está incrustado en y moldeado por su tiempo histórico y por los lugares que le toca experimentar.
4) El *principio del timing*: los antecedentes y consecuencias del desarrollo en las transiciones, eventos y patrones de conducta en la vida de las personas varían de acuerdo con el momento en que suceden. Un mismo evento (salida de la escuela, tener un hijo, ingresar a trabajar) tendrá un efecto muy diferente en la vida de cada individuo dependiendo de la edad, circunstancias y condiciones particulares en que ocurra.
5) El *principio de las vidas interconectadas*: existe una interdependencia sociohistórica que conecta la vida de las personas y su influencia se expresa a través de una red de relaciones compartida. Permite observar la relación que mantiene la trayectoria de un mismo individuo respecto de otros, así como con otros grupos. A partir de este principio se han podido investigar procesos de tránsito e inserción entre diferentes eventos de desarrollo, como escuela-trabajo, familia-trabajo, familia-escuela; así como la manera en que el cúmulo de relaciones se articula en la vida de las personas (familiares, amigos, maestros y estudiantes, entre compañeros de trabajo, etc.) (Elder y Shanahan, 2007) e incide en sus posibilidades de transición hacia diferentes estadios sociales.

A partir de estos cinco principios se sugiere que las trayectorias de vida, las transiciones entre distintos eventos y la capacidad de decisión de las personas se ven influenciadas por la organización social. En ese sentido, se alude a la existencia, idealmente, de un calendario normativo que marca cuándo llevar a cabo ciertas actividades (como incorporarse al mercado laboral, casarse, tener hijos o jubilarse) y asumir ciertos roles (como estudiante, trabajador, padre o madre). Además, es importante tener en cuenta cómo este tiempo socialmente acordado se relaciona con el tiempo histórico y el cambio a través de distintas generaciones. El enfoque de curso de vida busca estudiar estas trayectorias y transiciones en contextos específicos

(sociales, económicos, culturales, geográficos e históricos) a largo plazo, y cómo influyen en la reproducción del mundo social y de los individuos (Elder et al., 2003). Para ello, este enfoque suele utilizar análisis cuantitativos de cohortes generacionales, trayectorias y patrones sociodemográficos.

Dicho enfoque, además de considerar la fuerza de las estructuras sociales, alude a la capacidad de agencia por parte de las personas para hacerles frente; ello permite comprender la formación de múltiples trayectorias que revelan ciertos comportamientos demográficos en el tiempo, y a su vez, que los procesos de tránsito entre diferentes cambios sociales no son estáticos y tampoco se encuentran predeterminados por un orden sucesivo; por el contrario, pueden ocurrir de manera simultánea, o bien con mayor aceleración o retraso en contextos particulares. Al poner su atención en los comportamientos demográficos de las personas, el enfoque de curso de vida identifica los cambios que se están produciendo en relación con las edades, al observar las diferencias por región geográfica, contextos socioeconómicos y cambios culturales, entre otros.

A través de este enfoque es posible analizar la trayectoria desde una perspectiva macrosociológica, que tenga en cuenta la manera en que las estructuras sociales y políticas laborales inciden en el curso de vida laboral de las personas. Sin embargo, también se puede abordar la trayectoria desde una perspectiva microsociológica, que analice cómo los individuos construyen y orientan su carrera a lo largo del tiempo. En este punto resulta necesario distinguir entre los conceptos de *trayectoria* e *itinerario o recorrido biográfico* en la literatura de la sociología del trabajo. Mientras que la trayectoria se refiere a la secuencia general de trabajos y transiciones laborales llevadas a cabo por una persona a lo largo de su carrera (Jiménez Vásquez, 2009), los conceptos de itinerario o recorrido se refieren a la secuencia de experiencias vitales asociadas a puestos de trabajo y actividades profesionales que contribuyen en la configuración de la identidad de una persona (Casal et al., 2006b), incluyendo la construcción de horizontes de futuro, aspiraciones, valoraciones,

significados y emociones asociadas al trabajo. En este sentido, el itinerario o recorrido biográfico no se limita al ámbito laboral; corresponde también a otras esferas de participación, como la familiar, la educativa y la social, que permiten un mejor conocimiento de los contextos situados desde donde las personas toman sus decisiones laborales en respuesta a determinadas oportunidades, necesidades económicas y preferencias personales.

Ambos conceptos están relacionados, en la medida en que la trayectoria laboral es una parte del itinerario o recorrido biográfico, pero no lo determina por completo. Ambos son importantes para comprender el desarrollo laboral de las personas, así como para analizar las tendencias y desafíos en el mercado de trabajo desde distintas perspectivas. Es necesario entender que no hay un concepto mejor que otro, ya que ambos tienen un valor teórico y metodológico distintivo en el estudio de las vidas laborales.

A propósito de los cambios y momentos de coyuntura en la trayectoria laboral de las personas, son la edad y el mundo del trabajo marcadores particularmente relevantes. El trabajo, como organizador de la vida social y, al mismo tiempo, de la vida cotidiana (Schutz y Luckmann, 1973); mientras que la edad, además de comprender la dimensión biológica y psicológica del desarrollo humano, también corresponde al lugar que socialmente los individuos deberían ocupar en determinado período de sus vidas, de acuerdo con los ordenamientos impuestos y en particular, al momento en que las personas "deben" trabajar y producir. En este sentido, para entender la relación entre jóvenes y trabajo recuperamos teóricamente la *condición juvenil* como una herramienta analítica que posibilita

> analizar, de un lado, el orden y los discursos prescriptivos a través de los cuales la sociedad define lo que es 'ser joven' y, de otro, los dispositivos de apropiación o resistencia con que los jóvenes encaran estos discursos u órdenes sociales (Reguillo, 2010, p. 402).

La condición juvenil, desde la óptica de Reguillo, responde así a un conjunto multidimensional de formas culturales "acordadas" desde

el mundo adulto, encargadas de definir, establecer límites y parámetros a la experiencia subjetiva y social de las y los jóvenes; así como a la forma específica en que las personas jóvenes recuperan dichos ordenamientos y discursos desde sus contextos situados. Es mediante estos ordenamientos y discursos adultos que se definen tiempo y espacio "acordados" en trayectorias con calendarios normativos para la participación en el mundo del trabajo. Aunque, claro está, este tiempo y espacio de ingreso y relación con lo laboral depende de los contextos y condiciones particulares que experimentan las juventudes en su heterogeneidad; de ahí que conceptos como itinerario y recorrido han permitido problematizar los conceptos de trayectoria y transición al hacer visibles diversas estrategias de incorporación al mercado de trabajo, a través de gramáticas juveniles situadas. En este sentido, lecturas como la que nos proponen Reguillo (2010) y Miranda y Corica (2018), entre otras, dan cuenta de la necesidad de discutir el enfoque de curso de vida a fin de comprender los problemas asociados a la relación jóvenes y trabajo como eventos de transición basados en un calendario normativo bien definido, frente a la ausencia de marcos regulatorios clásicos de transición que doten de sentido al conjunto de acciones desarrolladas por los jóvenes en sus trayectorias laborales.

Distinto al enfoque estadounidense de curso de vida, existe otra perspectiva usualmente descrita como *enfoque biográfico* para el estudio de las trayectorias; desarrollada inicialmente por el Grupo de Investigación en Educación y Trabajo (GRET) de la Universidad Autónoma de Barcelona, centra sus estudios en las relaciones entre los sistemas formativos y los sistemas productivos. De esa manera se propone construir un marco comprensivo de la evolución de los sistemas y dispositivos de producción desde un punto de vista metodológico de la perspectiva longitudinal y biográfica para construir, comprender y analizar los itinerarios y las trayectorias formativas y de inserción laboral de los individuos, en particular de las personas jóvenes. En este sentido, es posible afirmar que dicha perspectiva re-

sulta hasta cierto punto complementaria a la de curso de vida, en tanto que recupera aspectos particulares a nivel micro.

Desde el enfoque biográfico, autores como Joaquim Casal (1996) estudian las transiciones de los jóvenes al mercado de trabajo a partir de tres estadios secuenciales: jóvenes-estudiantes, jóvenes en busca de su primer trabajo y jóvenes-trabajadores. Desde esta lectura, la juventud transita por instituciones fundamentales como escuela y trabajo para alcanzar la adultez, así como condiciones de estabilidad laboral, familiar y de ciudadanía (Casal et al., 2006a). Es en este transitar de aproximaciones sucesivas, no exentas de sobresaltos, regresiones y situaciones particulares, que la condición juvenil encuentra sentido en el estudio de las transiciones y trayectorias laborales, al mismo tiempo que da sentido a la idea de recorrido. Esta supone una red de caminos a elegir -algunos marcados, otros por hacer- en cuyos cruces las personas tienen que definir sus propios recorridos (Weiss, 2012); en sus propios términos y desde los espacios de posibilidad que disponen. El elemento central del enfoque biográfico entre jóvenes y trabajo corresponde al principio de emancipación, que forma parte de los procesos de transición a la adultez. En él se incluyen tanto la relación con las instituciones (familia-escuela-trabajo), así como los procesos biográficos de socialización del sujeto joven, centrados fundamentalmente en sus experiencias, reflexiones, significados, estrategias y construcciones de futuro.

Desde esta perspectiva la trayectoria laboral es entendida como un entramado de relaciones que incluye el contexto sociohistórico, la relación con los dispositivos institucionales y los procesos biográficos de socialización, que en suma estructuran un "sistema de transición" hacia la vida adulta y productiva (Casal, 1996). Dicha perspectiva procura reconstruir las transiciones entre diferentes eventos sociales a partir de la interpretación de las decisiones y acciones llevadas a cabo por las personas a lo largo de sus vidas.

En consecuencia, el proceso biográfico busca construir, comprender y analizar los hechos de la vida cotidiana experimentados por las personas, luego de recuperar tanto el pasado como las aspiracio-

nes que se formulan en determinados contextos situados. Para ello recupera la categoría de *itinerario* como lo vivido, así como aquello que se está por recorrer (Pérez Islas, 2017).

El enfoque biográfico,[4] al recuperar la categoría de itinerario, se distingue del de trayectoria tal como se utiliza en el enfoque de curso de vida, dado que el primero permite una mirada hacia el futuro, hacia las aspiraciones y expectativas de los actores, en la que a partir de la capacidad de agencia es posible identificar diferentes caminos posibles, así como múltiples razonamientos sobre las estrategias y posibilidades que se plantean las personas en sus historias de vida (Bertaux, 1999, 2005).

Desde este enfoque llaman la atención estudios que analizan historias de vida y su relación con la cultura obrera (Dombois, 1998)en tanto cúmulo de experiencias que se articulan a través del tiempo biográfico (eslabonamiento de eventos sucesivos en la vida de las personas) y del tiempo histórico (retos y oportunidades presentes en la relación con el trabajo para distintas cohortes o generaciones, mediadas por instituciones y condiciones sociales de su tiempo).

Asimismo, en el análisis de las biografías laborales destacan autores como el sociólogo francés Francis Godard, quien también distingue entre *recorrido* y *trayectoria* (1996): el primero corresponde a la sucesión de los acontecimientos en la vida de las personas, narrados por ellas mismas, mientras que en la trayectoria hace referencia a los marcos de tránsito y calendarios sociales definidos por el investigador. Es decir, en el recorrido -o itinerario- el actor y su historia de vida cobran centralidad como factores explicativos, mientras que en la trayectoria el actor es ubicado en el marco de los procesos de tránsito en la lógica de un calendario normativo. Desde este planteamiento general, Godard divide entre la interpretación subjetiva del

[4] Algunos investigadores (Muñiz Terra, 2012; Sarabia, 2004) ubican el origen de esta perspectiva en 1920 en Estados Unidos, con la publicación del tercer y cuarto tomo de El campesino polaco en Europa y Estados Unidos -The Polish peasant in Europe and America- de Thomas y Znaniecki (1960), en los que se revaloriza al sujeto como objeto de investigación, así como se recupera la trayectoria de vida del sujeto como actor social.

recorrido vivido por parte del actor y la objetivación de ese recorrido a la luz de la trayectoria enmarcada por ordenamientos y temporalidades de tránsito socialmente definidas. A diferencia de una interpretación de la trayectoria como meros eventos sucesivos en el tiempo, Godard recupera los cambios en las biografías para entender cómo se articulan diferentes historias y su relación con distintos eventos compartidos en el marco de determinadas temporalidades sociales.

> Para nosotros un individuo no es una historia. Se constituye como tal a partir de varias historias. Cada unidad de observación, cada individuo es por lo menos cuatro historias: historia residencial, historia familiar, historia de formación e historia profesional (Godard, 1996, p.18).

A diferencia del enfoque de curso de vida, el biográfico presenta una mayor centralidad en el actor y procura integrar, a través de la categoría de itinerario o recorrido, una lectura del tiempo que articula pasado, presente y futuro, para con ello interpretar la relación individuo-sociedad a través del cambio histórico, geográfico y sociocultural. Asimismo, ambos enfoques proponen analizar las trayectorias y eventos de transición a lo largo de la vida de las personas, estudiando los cambios en las temporalidades sociales, así como su continuidad e impacto en los individuos y grupos. Sin embargo, un aspecto pendiente en ambos enfoques tiene que ver con que recurrentemente al sujeto joven se le mira casi exclusivamente desde su edad cronológica en tanto atributo que lo define, y desde ahí se le incluye en los estudios empíricos, pero pocas veces se toma en cuenta la condición juvenil del actor, así como la manera en que procesa y actúa frente a las condiciones de cambio y temporalidades sociales que le toca experimentar en sus procesos de tránsito por la escuela, el trabajo y hacia la adultez. Incluir a la condición juvenil obliga a recuperar en dichos enfoques al sujeto joven en sus propios términos, desde su capacidad de agencia, de incorporación y de resistencia en su paso por distintas transiciones. Desde esta óptica, ambos

enfoques potenciarían su capacidad de analizar la articulación de las personas jóvenes con el mercado de trabajo: cómo se estructuran objetiva y subjetivamente sus relaciones con organizaciones y empresas; de qué manera juegan su educación y las redes sociales con las que cuentan para incorporarse laboralmente; la ausencia o presencia de derechos laborales en distintos eventos-transición, así como la flexibilidad y condiciones que enfrentan individual y generacionalmente frente al mundo del trabajo. Estas posibilidades de análisis se verían gratamente beneficiadas si se incluyera a la condición juvenil como una dimensión que permite una mejor comprensión de las trayectorias laborales.

Ahora bien, ¿cómo han sido retomadas en el siglo XXI las categorías de trayectoria e itinerario para abordar la relación jóvenes y trabajo en América Latina? Para responder este interrogante proponemos recuperar algunas temáticas de la literatura académica disponible, así como usos comunes que investigadores en la región han desarrollado a partir tanto del enfoque de curso de vida como del biográfico.

Entre las investigaciones que estudian las transiciones laborales juveniles en la región se destacan aquellos estudios que enfatizan aspectos tales como las estrategias de inserción laboral, las transiciones entre escuela y trabajo, la construcción social de las trayectorias laborales y la precariedad y sentidos del trabajo. En estas investigaciones las categorías *itinerario* o *trayectoria* se recuperan como conceptos teórico-metodológicos amplios, que centran su atención en la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo (Muñiz Terra, 2012).

En los últimos años ha existido un creciente número de textos que han contribuido al estudio de las trayectorias laborales juveniles. Muchos de ellos recuperan la condición juvenil como una dimensión teórica desde la cual problematizar sus hallazgos (Arancibia y Miranda, 2019; De Oliveira y Mora Salas, 2008; Guerra Ramírez, 2009; Jacinto, 2006; Longo, 2011; Mora y de Oliveira, 2012; Pérez Islas, 2017; Pérez Islas y Urteaga, 2001; entre otros). Buena parte de

estos trabajos han partido de una perspectiva cualitativa, desde la cual se han enfatizado los itinerarios biográficos y las problemáticas que atraviesan las juventudes desde diferentes contextos situados con respecto a los procesos de tránsito.

En el caso de las investigaciones que abordan las trayectorias laborales desde una perspectiva cuantitativa, se enfatizan los eventos y tránsitos que recuperan los cambios en la ocupación de las personas jóvenes en un periodo de tiempo determinado (Blanco, 2001), o bien a través de estudios de movilidad intergeneracional entre hijos y padres de sectores económicos altos y medios (Cortés y Escobar Latapí, 2005; Pacheco, 2005; Parrado y Zenteno, 2005). A través de este tipo de estudios se ha observado que en los países de la región, a pesar del incremento en los años de escolaridad acumulados, la incorporación al mercado de trabajo se caracteriza por el desarrollo de actividades precarias con bajos salarios.

En este particular se han hecho presentes investigaciones en Argentina, Chile y México que enfatizan los tránsitos de la escuela al trabajo (Blanco et al., 2014; Filmus et al., 2003; Mata Zúñiga, 2012; Oyarzún y Irrazabal, 2003), a través del seguimiento a egresados, el estudio longitudinal de las trayectorias educativo laborales y las estrategias de reproducción social de egresados universitarios de distintas formaciones profesionales.

A través de un proyecto colectivo desarrollado en México en 1998, surge la primera encuesta biográfica representativa a nivel nacional, la Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER), la cual se concentró en los ámbitos familiar, laboral y migratorio (Coubès, Zabala de Cosío y Zenteno, 2004) y recuperó los conceptos de trayectoria y transición (Blanco, 2011). El desarrollo de este proyecto, junto con las Encuestas Nacionales de Juventud realizadas en 2000 y 2005, permitieron un mejor acercamiento a los jóvenes en el país y contribuyeron a comprender su relación con el mercado de trabajo (Pérez Islas, 2017), mediante la incorporación de preguntas retrospectivas que posibilitaban un análisis longitudinal de las trayectorias laborales.

A partir del enfoque de curso de vida que enfatizó el avance de las investigaciones sobre transiciones y trayectorias en el México del siglo XXI, se observaron cinco eventos clave, característicos de la transición a la vida adulta: salida de la escuela, primer empleo, salida del hogar paterno, primera unión y primer hijo nacido vivo (Echarri Cánovas y Pérez Amador, 2007). Acompañando a estas investigaciones, aparecieron otros trabajos que estudian la transición a la vida adulta en México (Mora y de Oliveira, 2009; Pérez Islas, 2017); así como en Argentina, Chile, Perú y Uruguay (Bendit y Miranda, 2017; Dávila León y Ghiardo Soto, 2017; Rojas et al., 2017; Sepúlveda, 2020; Varela Petito y Lara, 2015).

Desde esta perspectiva, pero poniendo el acento en las trayectorias laborales de jóvenes en Argentina, se han desarrollado estudios orientados a reconstruir los cambios y las secuencias en la ocupación y en la inserción laboral juvenil (Jacinto, 2006, 2010; Longo, 2011). En la misma línea, otros textos analizan los dispositivos de reproducción de desigualdades sociales velados detrás de disímiles sentidos del trabajo, que se cristalizan en experiencias heterogéneas y trayectorias laborales en condiciones de precariedad (Guimarães, 2006; Jacinto et al., 2005), tema que ahondaremos en el próximo apartado.

Al tomar como eje central la transición de los jóvenes a la vida adulta y la experiencia particular de ser joven, se ha puesto en común en estas y otras investigaciones la vulnerabilidad que experimentan las juventudes frente a distintas instituciones sociales. En particular, su relación con el trabajo se ha caracterizado por la desigualdad y la exclusión (Saraví, 2009b, 2009a; Saraví y Makowski, 2011), subrayando así la emergencia de nuevas gramáticas sociales juveniles desde las cuales hacer frente a los problemas de inclusión que describen sus trayectorias en el presente (Arancibia y Miranda, 2019; Miranda y Corica, 2018).

Ahora bien, la necesidad de comprender la heterogeneidad de situaciones laborales de las juventudes de la región supuso dar cuenta de procesos biográficos e históricos, como así también de relevar la

particularidad de sus condiciones de trabajo. En ese sentido, luego de esta breve revisión de algunas de las investigaciones que han abordado las trayectorias laborales juveniles, en el siguiente apartado se precisará cómo han sido indagadas desde la sociología del trabajo las condiciones laborales de las juventudes latinoamericanas en los últimos años.

Clave de lectura de las condiciones de trabajo de las juventudes en América Latina: la precariedad laboral

La bibliografía académica sobre participación de las personas jóvenes en el mundo del trabajo acuerda de forma unánime que se trata de uno de los grupos más vulnerables de los mercados laborales a nivel mundial y regional (Weller, 2009), tal como hemos adelantado en el apartado anterior. Es por ello que una amplia producción académica busca comprender la vulnerabilidad de estas inserciones en el mercado de trabajo. A pesar de los debates y discrepancias suscitados en este campo de indagación, es posible observar cierto consenso con relación al momento histórico que llevó a la degradación de las condiciones laborales. Las profundas transformaciones del mercado laboral de fines del siglo XX propiciaron la multiplicación de derogaciones a la norma del empleo asalariado capitalista clásico, tanto en el centro del capitalismo occidental como en sus periferias. Ese contexto fue acompañado por un proceso de problematización de la juventud como sujeto social y económico, mientras paralelamente se comenzaban a multiplicar las investigaciones sobre precarización del trabajo, convirtiéndose en uno de los ejes de la producción académica de las últimas décadas. Con la intención de sistematizar los estudios del campo, en este apartado indagaremos cómo fue apropiada la categoría en nuestra región y qué realidades ha buscado comprender y hacer visibles, para finalmente analizar los diagnósticos y perspectivas teóricas que priman en los estudios sobre inserciones laborales precarias y juventudes en Latinoamérica.

Los estudios que pusieron en el centro del debate el tema de la precarización laboral se iniciaron en el marco de dicho proceso de profunda transformación del mundo del trabajo, y en un contexto de mundialización del capital (Antunes y Alves, 2004). Distintos autores han analizado y problematizado esa nueva morfología del trabajo en obras de reconocimiento internacional, ampliamente recuperadas en los debates de las ciencias sociales del trabajo de la región. En ellas se alude al fenómeno en tanto constitutivo de un nuevo orden social o "nuevo capitalismo" (Sennet, 2000), como transversal al mundo del trabajo (Paugam, 2000) e incluso como disparador del surgimiento de una nueva clase social, "el precariado" (Standing, 2013).

Los datos empíricos demuestran que esta nueva etapa del capitalismo, a pesar de haber impactado en la configuración y dinámica del mundo del trabajo en general, ha pesado de manera particular sobre la fuerza de trabajo juvenil. En ese contexto proliferaron estudios en todos los rincones del mundo, y no solo en nuestra región, sobre la precariedad del empleo de jóvenes. Particularmente en América Latina, 6 de cada 10 jóvenes que trabajan lo hacen en malas condiciones de trabajo, en puestos inestables, sin contrato escrito, sin protección ni derechos y con bajos salarios y baja productividad (OIT, 2015).

El uso del término *precariedad* en el campo de los estudios del trabajo es relativamente reciente, ya que su conceptualización teórica se establece con relación a "la norma", el empleo estable, hacia mediados del siglo XX. En la década de 1970 el concepto de precariedad comenzó a popularizarse en Francia para analizar las consecuencias de las transformaciones del mundo del trabajo en las formas de organización de la producción y en las prácticas empresariales (Bouffartigue y Busso, 2010). A través del adjetivo *precario* se buscaba visibilizar las nuevas formas contractuales que degradaban al empleo típicamente fordista, desde una visión eurocéntrica y propia del período de la segunda posguerra.

Esta perspectiva rápidamente fue incorporada a los estudios de la realidad latinoamericana, especialmente en los países donde la

norma asalariada había tenido mayor presencia (Chile, Argentina, Brasil, México, Uruguay). Inicialmente, entonces, buscaba visibilizar relaciones contractuales que no gozaran de aportes a la seguridad social. Este abordaje jurídico-estadístico desde su inicio resultó claramente acotado para comprender la realidad de las malas condiciones de trabajo de las juventudes de la región, sobre todo en aquellos países donde el contrato asalariado capitalista clásico fue históricamente poco significativo (principalmente en la zona andina -Bolivia, Perú, Ecuador-, como también en América Central -Guatemala, El Salvador, Honduras, etc.).

Sin embargo, aunque algunos autores señalan que la noción debe limitarse al campo del trabajo asalariado (Mora Salas, 2010), es evidente que comenzó a ser movilizada por la sociología del trabajo para aludir al amplio conjunto de "actividades laborales de mala calidad", en las que las juventudes se encuentran sobrerrepresentadas. En ese sentido, es posible afirmar que se pasó de una concepción restringida de la precariedad, asociada a cierta condición del empleo, a una acepción amplia que busca dar cuenta de un amplio abanico de situaciones. Es así como en diversas investigaciones académicas y de organismos internacionales se alude a *condiciones precarias* para referirse a situaciones de "informalidad, bajos salarios, escasa estabilidad y poco entrenamiento en el trabajo" (OIT, 2019, p. 13). Inestabilidad, bajos salarios y ausencia de aportes a la seguridad social son criterios que se sopesan en diagnósticos y análisis sobre precariedad laboral, en tanto indicadores del no cumplimiento de derechos laborales y, por tanto, del "no acceso al empleo decente", siguiendo la controversial terminología de la OIT (Grau Crespo, 2013).

Paralelamente al proceso de expansión del trabajo precario, hacia finales del siglo pasado comienza a generarse cierto consenso en el campo de los estudios sociales sobre la necesidad de evidenciar la heterogeneidad velada detrás de la categoría juventud, por lo que se privilegia el uso del término juventudes (Duarte Quapper, 2000). Este abordaje se inspira en la perspectiva de Pierre Bourdieu (1990), quien explicita y analiza heterogéneas y hasta antagónicas maneras

de ser joven, las cuales son objeto de disputas intergeneracionales históricamente situadas. Al calor de esta perspectiva, que fue ampliamente recibida y reproducida en América Latina, se multiplicaron los estudios sociales sobre este grupo etario, buscando comprender distintas maneras de vivenciar esta etapa de la vida. Es así como las investigaciones pusieron en evidencia y problematizaron el amplio abanico de juventudes latinoamericanas, y la configuración de heterogéneas trayectorias de vida y laborales. Desigualdades económicas, educativas y de género, como así también las vinculadas a lo territorial y a lo étnico, inciden en distintas esferas de la vida y muy particularmente en el mundo laboral (Corica, Freytes Frey y Miranda, 2018). En ese sentido, esta perspectiva también cobró centralidad en el campo de las investigaciones sobre trabajo y empleo, en el que las juventudes se abren paso de maneras diversas, en el marco de profundas transformaciones sociales.

Es así como distintos estudios han ahondado en la comprensión de la realidad laboral de las juventudes latinoamericanas, demostrando que aunque la precariedad es transversal a las actividades que desempeñan, presenta características y temporalidades diferenciales según desigualdades de género, de ingresos económicos, educativas, étnicas y territoriales (Busso, 2016; Guimarães, 2006; Jacinto y Chitarroni, 2010). En otras palabras, los trabajos y empleos precarios configuran realidades diversas e incluso antagónicas para quienes ingresan al mercado de trabajo. Posibilitan o restringen las oportunidades de articular actividades laborales con distintas situaciones que nos presentan las esferas familiar, educativa y de ocio, entre otras; y posibilitan o restringen las oportunidades de obtener contratos estables y registrados en el mercado de trabajo, en el corto, mediano o largo plazo. Ello supone que, aunque la precariedad laboral es un fenómeno extendido en esta etapa de la vida y para el conjunto de las juventudes, para algunas personas resulta un período acotado y coyuntural, de tránsito hacia un empleo estable, bien remunerado y registrado, mientras que para otras podría ser una condición a largo plazo (o para toda la vida) con el mercado laboral

(Longo, 2014). Estos recorridos ya habían sido analizados años antes por Nicole-Drancourt (1994) en otros contextos. Es la mirada longitudinal, llevada adelante por estudios que retoman teorías del curso de vida o del enfoque biográfico, la que ha permitido dar cuenta de estos distintos sentidos del trabajo precario en los transcursos de las vidas (Guimarães, 2006; Jacinto et al., 2005; Longo, 2011).

En la región más desigual del planeta en términos económicos, se torna central dar cuenta de la compleja trama de desigualdades que coexisten y se intersecan en la configuración de condiciones laborales diversas. En ese sentido, la bibliografía señala la necesidad de comprender las características y temporalidades de las precariedades juveniles a partir de múltiples factores que intervienen en sus configuraciones (Basualto Peñailillo y Serrano Carrasco, 2021; Pérez Sáinz, 2020; Reygadas, 2020).

Colegas de distintos países de la región han aportado evidencia sobre las intersecciones y entrelazamientos que dan lugar a experiencias plurales de la desigualdad en el proceso de incorporación a la vida laboral (Assusa, 2018; Saraví, 2015). En los últimos años, la perspectiva de la interseccionalidad, que tiene sus orígenes en Estados Unidos en el marco de la crítica a la teoría feminista realizada por Kimberle Crenshaw (1989), se encuentra cada vez más presente en los debates latinoamericanos. Inicialmente esta perspectiva se propuso visibilizar experiencias de opresión y discriminación que vivenciaban particularmente las mujeres afrodescendientes. Sin embargo, esta herramienta analítica fue apropiada para comprender distintas realidades, ya que permite analizar a la desigualdad no como una simple sumatoria de desigualdades, sino en tanto experiencia subjetiva, siempre situada, en la que coexisten interrelaciones a nivel individual, social e institucional (Hill Collins y Bilge, 2019). En ese sentido supone que, en distintos espacios y situaciones, la posesión de factores de desigualdad (económica, educativa, racial, sexual, de género, religiosa, territorial, etc.) se intersecan en función de estructuras y relaciones de poder y generan experiencias y realidades diferentes.

Más allá de la convicción de que la interseccionalidad de desigualdades configura heterogéneas condiciones laborales, ya hace años que distintas perspectivas teóricas buscan explicar por qué quienes mayoritariamente desempeñan las actividades más precarias del mercado de trabajo son jóvenes. Entre las argumentaciones que aparecen con mayor recurrencia en los debates sobre el tema encontramos factores asociados a la oferta como a la demanda de trabajo: sea que la mayor precariedad del trabajo de jóvenes remite a predisposiciones o elecciones por parte de quienes se insertan en el mundo del trabajo o a características de los puestos a los que acceden debido a déficits en la formación educativa/profesional, sea que responde a características estructurales del mercado de trabajo latinoamericano.

Los estudios que sostienen el primero de los argumentos aluden a un principio proveniente de la teoría económica ortodoxa que asume a la juventud como un tiempo de experimentación, por lo que las personas que se encuentran en este período de la vida están más propensas a rotar voluntariamente de trabajos y a aceptar condiciones de empleo precarias, en pos de ganar experiencia y conocimiento del mundo laboral. La idea por detrás es que en este tramo de la vida se tendría una suerte de moratoria social, entendida como una etapa en la cual las personas demoran la asunción de roles adultos, mientras estudian, se preparan y experimentan. Algunos análisis situados de las juventudes latinoamericanas han demostrado que dicha voluntariedad y moratoria están asociadas a grupos privilegiados dentro de la estructura social (Jacinto, 2010; Pérez y Busso, 2015).

Por su parte, en distintos diagnósticos que fundamentan la implementación de políticas de empleo y capacitación dirigidas a jóvenes, se postula que las juventudes presentan un problema de empleabilidad, lo cual permitiría comprender su participación en el mercado laboral, como así también sus condiciones de trabajo. En ese sentido, a partir de recuperar la teoría del capital humano (Becker, 1964), esta perspectiva sostiene la existencia de una inadecuación de los saberes-formación que portan las juventudes, en función de la demanda

de fuerza de trabajo. Siguiendo estos presupuestos, las perspectivas más afines a los organismos internacionales han hecho hincapié en las carencias en términos de capital humano, capacitación técnica, titulaciones o certificaciones escolares, habilidades socioemocionales y hábitos para el trabajo para explicar los problemas de acceso al empleo de las personas jóvenes. Desde las ciencias sociales del trabajo distintos colegas han sido críticos de esta perspectiva, dado que pone el acento en la debilidad, insuficiencia o inadecuación de factores individuales asociados a la oferta de fuerza de trabajo por sobre las estructuras económicas que limitan y configuran la demanda de trabajo (Pérez, 2013; Salvia, 2013). Asimismo, se ha insistido que dicho abordaje parte de una matriz epistemológica que considera a este grupo etario como "existente 'de hecho', operando con cierta 'homogeneidad', y pasible de ser intervenido" (Assusa y Brandán Zehnder, 2014, p.123).

En ese sentido, y retomando el tercero de los argumentos anteriormente esgrimidos, algunos estudios sostienen que no se trata de factores individuales o asociados a la oferta de fuerza de trabajo, sino que la participación de las juventudes en el mundo del trabajo remite a la heterogeneidad estructural que caracteriza al mercado laboral latinoamericano (Becker Bozo, 2022; Salvia y Rubio, 2019; Salvia y Vera, 2009). Afirman que la mayor presencia de inserciones precarias en esta etapa de la vida se corresponde a las condiciones de trabajo en las ramas de actividad en la que mayoritariamente se insertan las personas más jóvenes. Es el caso de sectores como servicios y comercio, donde históricamente primaron puestos de alta rotación y de baja calificación, contratos de duración determinada o situaciones de informalidad (Pérez, 2008). En sintonía con esta hipótesis, en la última década comenzaron a generarse en la región investigaciones sobre una novedosa actividad a escala mundial en la que también se observa un alto porcentaje de trabajadores jóvenes (y migrantes): las economías de plataformas. El desarrollo de este nuevo nicho de empleo juvenil precario es acompañado por el discurso emprendedurista neoliberal propio del capitalismo contemporáneo,

que enarbola el estandarte del "ser tu propio jefe".[5] En el marco de la pandemia por COVID-19 las economías de plataformas fueron refugio para millones de jóvenes de la región que veían coartados sus ingresos económicos o la posibilidad de continuar con sus habituales actividades laborales, generando un proceso de movilidad entre actividades sin protección social (Haidar et al., 2021).

Ante la llegada de la pandemia y las medidas de aislamiento y/o distanciamiento social implementadas en todos los países latinoamericanos a partir de marzo de 2020, fue justamente la población joven quien experimentó la mayor pérdida proporcional de ocupaciones (Haidar et al., 2021; OIT, 2021). Sin embargo, en la fase de recuperación económica iniciada en 2021 se observa que este grupo logró regresar al mundo del trabajo más rápido que las personas adultas, aunque persisten sus altos niveles de desocupación: "aún así enfrentan una tasa de desocupación regional de 21,4 por ciento (promedio de los tres primeros trimestres de 2021), aún por encima del 18 por ciento antes de la pandemia, que ya era considerada excesivamente alta" (OIT, 2021, p. 7).

Las juventudes, por tanto, son quienes mayor fluctuación han tenido en sus puestos de trabajo en el marco de la pandemia, lo cual se ha asociado a la vulnerabilidad de sus empleos y a los sectores de actividad en los que mayoritariamente se insertaban y se insertan (servicio y comercio). Fueron las actividades no registradas (ya sea en relación de dependencia o por cuentapropia), y particularmente los sectores tales como comercio, gastronomía, hotelería y servicio doméstico, los que sufrieron significativamente el aislamiento social y la parálisis económica. Sin embargo, una vez flexibilizadas las políticas preventivas, fueron los sectores y tipo de ocupación que parecerían haber recuperado más rápido la actividad (OIT, 2021). En ese sentido, en los estudios realizados en la región a fin de comprender el comportamiento de las juventudes en el mundo del trabajo durante de la pandemia, ha primado la idea de la existencia de factores

[5] Esta noción se encuentra analizada en el primer capítulo de la cuarta sección.

estructurales que pesaron en el impacto diferencial que tuvieron distintos grupos etarios (Miranda, Alfredo y Zelarayán, 2021).

La revisión de los principales abordajes de la sociología del trabajo para dar cuenta de la precariedad de las inserciones laborales de las juventudes latinoamericanas nos ha permitido identificar ciertas perspectivas teóricas revisitadas frecuentemente en investigaciones académicas y de organismos internacionales, a pesar del eclecticismo que caracteriza a este campo de indagación. Entre ellas, la teoría del capital humano detrás de los estudios que sostienen la existencia de problemas de empleabilidad juvenil en la región, y la teoría de la heterogeneidad estructural de los mercados de trabajo latinoamericanos, que alude a la configuración histórica de un proceso de segmentación laboral, tal como ha descrito la corriente cepalina a partir de mediados del siglo XX (Prebisch, 1962). Como se pudo observar en esta revisión, siguen presentes en las investigaciones y en los debates actuales sobre la relación jóvenes y trabajo abordajes con larga tradición en las ciencias sociales como los mencionados, junto a la mirada longitudinal en la que priman enfoques de curso de vida y biográfico.

Un balance del campo, entre certezas y desafíos

Indagar los estudios sobre la relación entre trabajo y jóvenes realizados desde la sociología del trabajo latinoamericana en las primeras dos décadas del siglo XXI implicó dar cuenta de dos grandes temas que fueron objeto de amplios debates académicos: las trayectorias laborales y la precariedad de las condiciones de trabajo de las juventudes latinoamericanas.

En primer lugar, presentar y problematizar dos de las perspectivas más utilizadas para pensar la relación entre trayectorias, jóvenes y trabajo -los enfoques de curso de vida y biográfico-, nos permitió dar cuenta de la centralidad de esta problemática en las ciencias sociales del trabajo latinoamericanas, como así también la vigencia de

dichos marcos teóricos. La problematización teórico-metodológica que plantean ambas perspectivas parte de que las prescripciones sociales y la configuración de los mercados de trabajo en nuestro presente no responden a la solidez y seguridad planteadas en el pasado: *trabajar duro para conseguir un futuro mejor.* Ello supone una no correspondencia con un eslabonamiento "seguro" y "eficaz" del cual se pueda asir la mayoría de las juventudes en América Latina. En general, el agotamiento de espacios de tránsito convencionales como el trabajo, resulta consistente con la disolución de espacios de seguridad desde los cuales las personas jóvenes puedan desarrollar trayectorias laborales firmes, enmarcadas en procesos de tránsito clásicos, más o menos confiables. En su lugar, hacia finales del siglo XX las ciencias sociales ya advertían la configuración de escenarios de "riesgo". En ellos prima la incertidumbre y la realización de apuestas a corto plazo, dando lugar a procesos complejos no lineales de inserción laboral que responden a temporalidades disímiles. Esto parecería expresar "la ineficiencia de las instituciones conformadas durante la era industrial para regular y determinar los comportamientos individuales" (Tiramonti, 2006, p. 369). Es desde este escenario que la aparición de nuevas gramáticas sociales tendió a multiplicarse, frente a la ausencia de marcos regulatorios clásicos, lo que ha planteado un nuevo cuestionamiento a propósito de cuáles son las aspiraciones laborales de las personas jóvenes en este contexto.

En segundo lugar, el abordaje académico de las condiciones de trabajo de jóvenes en América Latina desde inicios del siglo XXI fue otro de los ejes de indagación. En distintos puntos de la región las investigaciones desarrolladas desde la sociología del trabajo han mostrado que las inserciones laborales asociadas a la juventud se caracterizan por la multiplicación de situaciones precarias, tales como la desprotección social, la inestabilidad de las trayectorias laborales y los bajos salarios. En ese sentido, dadas las condiciones laborales que se presentan en la región, se puso en evidencia que la juventud es uno de los actores vulnerables del mercado de trabajo. Sin embargo, el análisis de las investigaciones centradas en esta etapa de la

vida ha evidenciado que como colectivo dista de ser homogéneo. El término *juventudes*, tan presente en las producciones académicas de las últimas décadas, lejos de una mera cuestión gramatical, remite a una epistemología de lo juvenil que exige indagar y comprender el paso a la vida adulta desde la diversidad que la caracteriza, a fin de reconocer su heterogeneidad. Dentro del campo de la sociología del trabajo latinoamericana esta perspectiva ha sido ampliamente retomada, lo cual permitió develar y comprender la multiplicidad de realidades laborales que atraviesan las personas jóvenes.

La diversidad de juventudes se puso en evidencia a partir de numerosas investigaciones en las que se problematizan particularmente las desigualdades económicas, de género, territoriales y raciales, y su incidencia en las trayectorias socio-ocupacionales. Aunque las inserciones laborales precarias caracterizan esta etapa de la vida y atañen a personas de distintos orígenes socioeconómicos, los estudios han ofrecido evidencias sobre las incidencias diferenciales de este tipo de situaciones en las trayectorias de jóvenes con distintos condicionamientos estructurales. Es decir, los trabajos y empleos precarios configuran escenarios y horizontes diversos e incluso antagónicos, para quienes ingresan al mercado de trabajo. Ello lleva a profundizar y/o reproducir la distancia entre quienes persisten en trabajos precarios (quizás por el resto de su vida laboral), y quienes desempeñan este tipo de actividades como parte de un momento de transición hacia empleos estables.

Para finalizar queremos señalar algunas certezas y ciertos desafíos que depara la revisión de los aportes realizados por la sociología del trabajo de la región para comprender la relación entre trabajo y jóvenes en el transcurso de las primeras dos décadas del siglo XXI.

La primera evidencia es que, a la luz de los análisis de procesos biográficos e históricos, el trabajo sigue siendo una problemática central a partir de la cual comprender la realidad de las juventudes latinoamericanas. Aunque presenta una pluralidad de significados y configura situaciones concretas disímiles, el trabajo es objeto de interpelación en los cursos y trayectorias de vida de las personas jó-

venes (Guimarães, 2005). En ese sentido resulta fundamental seguir dando cuenta de la emergencia de nuevas gramáticas sociales. A partir de ellas, diversas juventudes remiten a la fragilidad y en muchas ocasiones a la ausencia de marcos regulatorios clásicos desde los cuales ser capaces de asirse y construir trayectorias que coincidan con sus aspiraciones laborales.

La segunda certeza remite a un proceso paradojal, acaecido en los últimos años en la región. En el marco de un escenario aparentemente auspicioso para las juventudes, debido al mejoramiento en las tasas de desempleo y de actividad, y al marcado incremento en la expansión y prolongación de la escolarización, las oportunidades laborales se mostraron signadas por la precariedad. Dicha situación, que entre otros factores podría remitir al hecho de que organizadores de la vida social -como la escuela y el trabajo- en muchos casos se muestran disociados, fomenta la necesidad de investigar sobre sus posibilidades de articulación en beneficio de las juventudes.

La tercera evidencia que deparan los estudios remite a las dinámicas de reproducción de las desigualdades estructurales que intervienen en la participación de las juventudes en el mundo del trabajo, sin por ello hacer caso omiso de los procesos subjetivos que introducen variabilidad y diversidad a las trayectorias de inserción laboral a lo largo y ancho de la región. En las últimas décadas, el análisis de la relación jóvenes y trabajo en América Latina se vio interpelado por las desigualdades que atraviesan al territorio más desigual del planeta. En este capítulo hemos vislumbrado cómo en la producción académica que indaga la realidad laboral de las juventudes, la desigualdad social se presenta como variable indiscutible para comprender tanto las trayectorias, transiciones y cursos de vida, como las condiciones de trabajo en las que se desempeñan. La desigualdad social, a pesar de adquirir particularidades según países o subregiones, se ha convertido, por tanto, en un prisma ineludible para dar cuenta del trabajo de jóvenes en América Latina.

Además de las certezas, quisiéramos señalar algunos desafíos que se desprenden del análisis de este campo de estudio. A lo largo del ca-

pítulo mencionamos el consenso que existe respecto a la necesidad de hablar de "juventudes", y particularmente al indagar sus participaciones en el mundo laboral. Sin embargo, hemos observado que en el campo de los estudios sociales del trabajo priman las investigaciones que ponen el eje de atención en los centros urbanos y en las diversidades de situaciones vinculadas a desigualdades de género, económicas y educativas. En ese sentido, entendemos que la mirada es aún parcial, ya que resta mucho por indagar en relación con las juventudes localizadas en zonas rurales y las procedentes de pueblos originarios. Indudablemente ello implicará sortear las limitaciones que nos presentan los datos producidos por los sistemas estadísticos nacionales y afrontar las dificultades de acceso a realidades alejadas territorial y culturalmente de los núcleos urbanos, donde mayoritariamente radican las instituciones académicas y de investigación.

Por otro lado, planteamos el desafío de continuar apelando a la pluralidad y complementariedad de perspectivas teórico-metodológicas, a fin de abordar la multidimensionalidad de factores que permitan echar luz a la relación de las juventudes con el mundo del trabajo. En particular, señalamos el reto de entender como complementarios los enfoques de curso de vida y biográfico, como así también las perspectivas que bregan por problemas de oferta o demanda de fuerza de trabajo, dada la complejidad de situaciones particulares, condiciones estructurales y multiplicidad de posibilidades e intersecciones asociadas con las transiciones a la adultez para las juventudes en la región. Ello implicaría, por ejemplo, retomar la idea de condición juvenil como un elemento teórico-metodológico fundamental para comprender la relación entre jóvenes y trabajo, así como las situaciones y eventos de coyuntura espacio-temporal que inciden en las experiencias de las juventudes y en sus relaciones con distintas instituciones sociales.

Por último, la producción de bases de datos longitudinales generadas de manera regular por organismos oficiales es otro obstáculo y desafío a enfrentar. La experiencia en la región nos muestra que son aún escasos los estudios longitudinales, llevados adelante a través

de relevamientos focalizados. Sin embargo, dichas investigaciones nos han demostrado gran potencialidad para comprender procesos a mediano plazo (Miranda y Corica, 2018), a fin de dar cuenta de las continuidades y transformaciones a lo largo del tiempo de la multiplicidad de factores estructurales y subjetivos que intervienen en la participación de las juventudes en el campo laboral.

Ser joven y relacionarse con el mundo del trabajo corresponde a distintos ordenamientos y discursos sociales, a partir de los cuales las juventudes experimentan, desde contextos situados, diferentes procesos de tránsito en razón de sus condiciones y posibilidades concretas. Pensar teórica y metodológicamente cómo se experimentan dichos procesos, en tanto parte de la transición a la vida adulta, permite evidenciar dispositivos de re-producción social que reclaman distintas aproximaciones para seguir aportando a la comprensión de las problemáticas que las juventudes enfrentan en la región. Las investigaciones y discusiones aquí brevemente presentadas han contribuido en ese sentido, pero son varios los desafíos que aún debemos enfrentar para seguir comprendiendo en profundidad las distintas realidades que adquiere el trabajo para las juventudes en América Latina en el marco de una región profundamente desigual.

Bibliografía

Antunes, Ricardo y Alves, Giovanni (2004). As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação & Sociedade*, *25*(87), pp. 335-351. https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003

Arancibia, Milena y Miranda, Ana (2019). La construcción social de gramáticas juveniles: reflexiones sobre la desigualdad a través de estudios longitudinales. *Contemporânea. Revista de Sociologia da UFS-*

Car, *9* (3), pp. 823–846. https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/771

Assusa, Gonzalo y Brandán Zehnder, María Gabriela (2014). "Salvar a la generación perdida": gubernamentalidad, empleabilidad y cultura del trabajo. El caso de un programa de empleo para jóvenes en Argentina; *Revista de Sociologia e Política; Universidade Federal do Parana* 22 (49), pp. 157-174. https://doi.org/10.1590/S0104-44782014000100009

Assusa, Gonzalo (2018). *De la escuela al trabajo y del trabajo a la escuela. Una economía simbólica de la vida escolar, barrial y laboral de jóvenes de clases populares*. Buenos Aires: Noveduc.

Basualto Peñailillo, Macarena, y Serrano Carrasco, Fabiola (2021). Precariedad laboral juvenil en Chile. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)* (13), pp. 105–130. https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/2005

Becker Bozo, Ignacio (2022). Segmentación del mercado laboral juvenil en Chile: sus modalidades e implicancias. *Ultima década 30* (58), pp. 143-185. https://revistas.uchile.cl/index.php/UD/article/view/67286

Becker, Gary (1964). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.

Bendit, René y Miranda, Ana (2017). La gramática de la juventud: Un nuevo concepto en construcción. *Última Década 25* (46), pp. 4–43. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362017000100004

Bertaux, Daniel (1999). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Proposiciones* (29), pp. 1-23.

Bertaux, Daniel (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Bellaterra.

Blanco, Emilio; Solís, Patricio y Robles, Héctor (2014). *Caminos desiguales: trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. México: INEE, El Colegio de México.

Blanco, Mercedes (2001). Trayectorias laborales y cambio generacional: mujeres de sectores medios en la ciudad de México. *Revista Mexicana de Sociología 63*(2),pp. 91-111. https://doi.org/10.2307/3541348

Blanco, Mercedes (2002). Trabajo y familia : entrelazamiento de trayectorias vitales. *Estudios Demográficos y Urbanos* 17 (3), pp. 447-483. https://doi.org/10.24201/edu.v17i3.1147

Blanco, Mercedes (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, *5*(8), pp. 5–31. https://doi.org/10.31406/relap2011.v5.i1.n8.1

Bouffartigue, Paul y Busso, Mariana (2010). ¿Más allá de la "precariedad" y la "informalidad"?: aportes para el debate desde una perspectiva comparada. En Del Bono, Andrea y Quaranta, Germán (coord.), *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina.* Buenos Aires: Editorial CICCUS y CEIL-PIETTE.

Bourdieu, Pierre (1990). *Sociología y Cultura*. México: CONACULTA-Grijalbo.

Busso, Mariana (2016). La precariedad laboral en el ingreso al mundo del trabajo y sus dispositivos de reproducción y profundización de desigualdades sociales. En Busso, Mariana y Pérez, Pablo (Eds.), *Caminos al trabajo: El mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Casal, Joaquim (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (75), pp. 295-318. https://doi.org/10.2307/40184037

Casal, Joaquim; Garcia, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006a). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. *Papers. Revista de Sociologia (*79), pp. 21-48. https://papers.uab.cat/article/view/v79-casal-garcia-merino-quesada

Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006b). Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. *Trayectorias VIII* (22), pp. 9-20. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60715249003

Corica, Agustina; Freytes Fey, Ada y Miranda, Ana (eds.) (2018). *Entre la educación y el trabajo: la construcción cotidiana de las desigualdades juveniles en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

Cortés, Fernando y Escobar Latapí, Agustín (2005). Movilidad social intergeneracional en el México urbano. *Revista de la CEPAL* (85), pp. 149–167. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11005/1/085149167_es.pdf

Coubès, Marie-Laurie; Zabala de Cosío, María Eugenia y Zenteno, René (coords.)(2004). *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX. Una perspectiva de historias de vida*. México: Colegio de la Frontera Norte.

Crenshaw, Kimberle (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum 1989 (8), pp. 139-167. https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8

Dávila León, Oscar y Ghiardo Soto, Felipe (2017). De los herederos a los desheredados Juventud, capital escolar y trayectorias de vida. *Revista Temas Sociológicos* (11), pp. 173 - 219.

De Gastron, Liliana B. y Oddone, María Julieta (2008). Reflexiones en torno al tiempo y el paradigma del curso de vida. *Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias Afines* 5(2), pp. 1–9. https://vidayfamilia.antioquia.gov.co/wp-content/uploads/2022/02/BFGCCV8.pdf

De la Garza, Enrique (coord.) (2000). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.

De Oliveira, Orlandina y Mora Salas, Minor (2008). Desigualdades sociales y transición a la adultez en el México contemporáneo. *Papeles de Población 14* (57), pp. 117–152. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252008000300006

Dombois, Rainer (1998). Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana. En Lulle, Thierry; Vargas, Pilar y Zamudio, Lucero (Dir.). *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales. II*. Lima: Institut français d'études andines, Anthropos Editoria, Universidad Externado de Bolivia.

Duarte Quapper, K. (2000). ¿Juventud o Juventudes?: Acerca de cómo mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente. *Ultima década 8* (13), pp. 59-77.

Echarri Cánovas, Carlos Javier y Pérez Amador, Julieta (2007). En tránsito hacia la adultez: eventos en el curso de vida de los jóvenes en México. *Estudios Demográficos y Urbanos 22* (1), pp. 43-77. https://doi.org/10.24201/edu.v22i1.1293

Elder, Glen H. y Shanahan, Michael J. (2007). The Life Course and Human Development. En Damon, William y Lerner,Richard M. (Eds.). *Handbook of child psychology: Theoretical models of human development*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

Elder, Glen H. Jr; Johnson, Monica Kirkpatrick y Crosnoe, Rober (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. En Mortimer, Jeylan T. y Shanahan, Michael J. (eds). *Handbook of the Life Course. Handbooks of Sociology and Social Research*. Boston: Springer.

Filmus, Daniel; Miranda, Ana y Zelarayan, Julio (2003). La transición entre la escuela secundaria y el empleo: un estudio sobre los recorridos de los jóvenes en el Gran Buenos Aires. *Estudios del Trabajo* (26), pp. 3–26.

Godard, Francis (1996). El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales. *Cuadernos del CIDS 2* (1), pp. 2-9.

Goldani, Ana Maria (1990). Trajetórias de vida familiar das mulheres brasileiras: variações por Coorte no século XX. En Nadalin, Sérgio Odilon; Marcílio, Maria Luiza y Balhana, Altiva Pillati (Orgs.). *História e População: Estudos sobre a América Latina*. São Paulo: ABEP/IUSSP/CELADE.

Goldani, Ana Maria (2005). As famílias no Brasil contemporaneo e o mito da desestruturação. *Cadernos Pagu* 1, pp. 68–110.

Grau Crespo, Ariane (2013). *Situación de empleo joven en Centroamérica: Análisis comparativo con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil.* Tegucigalpa: Friedrich-Ebert-Stiftung

Guerra Ramírez, María Irene (2009). *Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares: un abordaje biográfico.* México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

Guimarães, Nadia (2005). *Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil? In Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo/ Instituto Cidadania.

Guimarães, Nadia (2006). Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho sob intensas transições ocupacionais. En Camarano, Ana Amélia (Org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição*. Rio de Janeiro: Ipea.

Haidar, Julieta; Diana Menéndez, Nicolás; Bordarampé, Gastón; Pérez, Milagros y Arias, Cora (2021). Las plataformas de reparto en Argentina: Entre el cambio de gobierno y la pandemia. *Colección #MétodoCITRA* (8). https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2021/12/Metodo-Citra-08.pdf

Hill Collins, Patricia y Bilge, Sirma (2019). *Interseccionalidad*. Madrid: Ediciones Morata.

Jacinto, Claudia; Wolf, Mariela; Bessega, Carla y Longo, M. Eugenia (2005). *Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo*. [Ponencia] 7mo. Congreso de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.

Jacinto, Claudia (2006). Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina: el papel de los dispositivos de formación para el empleo. *Revista de Educación* (341), pp. 57-79. DOI: 10.4438/1988-592X-0034-8082-RE

Jacinto, Claudia (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades.* Buenos Aires: Teseo-IDES.

Jacinto, Claudia y Chitarroni, Horacio (2010). Precariedades, rotación y movilidades en las trayectorias laborales juveniles. *Estudios del Trabajo* (39/40), pp. 5-36.

Jiménez Vásquez, Mariela Sonia (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa 11* (1).

Longo, M. Eugenia (2011). Heterogeneidad de trayectorias laborales y temporalidades juveniles. *Cuestiones de Sociología* (7), pp. 54–77. https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSn07a03

Longo, M. Eugenia (2014). ¿Singularidad o desigualdad? Las disposiciones laborales en las trayectorias de jóvenes. En Pérez, Pablo y Busso, Mariana (Eds.), *Tiempos contingentes. Inserción laboral de jóvenes en la Argentina pos-crisis.* Buenos Aires: Miño y Dávila.

Mata Zúñiga, Luis A. (2012). Entre los estudios y el empleo. Estrategias de inserción social en egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Universidades 62* (54), pp. 29-42.

Miranda, Ana y Corica, Agustina (2018). Gramáticas de la Juventud. En Corica, Agustina; Freytes Frey, Ada y Miranda, Ana (comps.) *Entre la educación y el trabajo.* Buenos Aires: CLACSO. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=1360

Miranda, Ana; Alfredo, Miguel Angel y Zelarayán, Julio (2021). *La situación educativo-laboral de las juventudes: América Latina y Argentina*. Buenos Aires: FLACSO. https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2021/04/DT5-La-situacion-educativo-laboral-de-las-juventudes-America-Latina-y-Argentina.pdf

Mora Salas, Minor (2010). *Ajuste y Empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización.* México: El Colegio de México.

Mora, Minor y De Oliveira, Orlandina (2009). Responsabilidades familiares y autonomía personal: elementos centrales del proceso de transición a la vida adulta. *Estudios Sociológicos 27* (81), pp. 801–835. https://doi.org/10.24201/es.2009v27n81.325

Mora, Minor y De Oliveira, Orlandina (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios Sociológicos 30* (88), pp. 3–43. https://doi.org/10.24201/es.2012v30n88.157

Muñiz Terra, Leticia (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales 2* (1), pp. 36-65.

Nicole-Drancourt, Chantal (1994). Mesurer l'insertion professionnelle. *Revue française de sociologie 35* (1), pp. 37-68.

OIT (2015). *Formalizando la informalidad juvenil: experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT; Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2019). *Panorama Laboral 2019*. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneve: OIT.

OIT (2021). *Panorama Laboral. América Latina y el Caribe* 2021. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Oyarzún, Astrid e Irrazabal, Raúl (2003). Comportamiento de las Trayectorias Educacionales y Laborales en Jóvenes Estudiantes. *Ultima Década 11*(18).

Pacheco, E. (2005). La movilidad ocupacional de los hijos frente a los padres. En Coubés, Marie-Laure; Zavala, M. Eugenia y Zenteno, René (coords.). *Cambio demográfico y social en México en el siglo XX. Una perspectiva de historias de vida*, México: Cámara de Diputados/EGAP-Tecnológico de Monterrey/El Colegio de la Frontera Norte/Miguel Ángel Porrúa.

Parrado, Emilio y Cerrutti, Marcela (2003). Labor migration between developing countries: The case of Paraguay and Argentina. *International Migration Review 37*(1).

Parrado, Emilio y Zenteno, René (2005). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis económica en México. En Coubés, Marie-Laure; Zavala, M. Eugenia y Zenteno, René (coords.). *Cambio demográfico y social en México en el siglo XX. Una perspectiva de historias de vida*, México: Cámara de Diputados/EGAP-Tecnológico de Monterrey/ El Colegio de la Frontera Norte/Miguel Ángel Porrúa.

Paugam, Serge (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris: Fayard.

Pérez Islas, José A. (2017). *La ruptura del acceso a la vida adulta: Trayectorias y significados juveniles entre la familia, la escuela y el trabajo*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Pérez Islas, José Antonio y Urteaga, Maritza (2001). Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. En Pieck, Enrique (coord.). *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social* (pp. 355–401). México: UIA/IML/UNICEF7-Cinterfor-OIT, RET y CONALEP.

Pérez Sáinz, Juan Pablo (2020). El imaginario de las desigualdades en América Latina. ¿Es necesaria otra mirada? En Jelin, Elizabeth; Motta, Renata y Costa, Sergio. *Repensar las desigualdades. Cómo se producen y entrelazan las asimetrías globales (y qué hace la gente con eso).* Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Pérez, Pablo E. (2008). *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo. El caso argentino entre 1995 y 2003*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Pérez, Pablo E. (2013). Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina. *Cuestiones de Sociología* (9), pp. 287-291.

Pérez, Pablo E. y Busso, Mariana (2015). Los jóvenes argentinos y sus trayectorias laborales inestables: Mitos y realidades. *Trabajo y Sociedad*(24),pp. 147-160. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000100008

Prebisch, R. (1962). El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas, *Boletín económico de América Latina 71*(1).

Reguillo, Rossana (2010). La condición juvenil en el México contemporáneo. Biografías, incertidumbre y lugares. En Reguillo, Rossana (Coord.). *Los jóvenes en México*. México: Fondo de Cultura Económica.

Reygadas, Luis (2020). La construcción simbólica de las desigualdades. En Jelin, Elizabeth; Motta, Renata y Costa, Sergio. *Repensar las desigualdades. Cómo se producen y entrelazan las asimetrías globales y qué hace la gente con eso*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Rojas, Vanessa; Guerrero, Gabriela, y Vargas, Jimena (2017). El género y las trayectorias hacia la adultez en el Perú: educación, trabajo y

maternidad/paternidad. Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú.

Salazar-Xirinachs, Juan Manuel y Chacaltana Janampa, Juan (2019). La Informalidad en América Latina y el Caribe: ¿Por Qué Persiste y Cómo Superarla? En Salazar-Xirinachs, José Manuel y Chacaltana Janampa, Juan. *Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos*. Lima: OIT.

Salvia, Agustín (2013). *Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social. El actual escenario de crisis mundial en Argentina*. Buenos Aires: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Salvia, Agustín y Vera, Julieta (2009). Heterogeneidad estructural, segmentación laboral y distribución del ingreso en el Gran Buenos Aires: 1992-2003. En Neffa, Julio; De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (dir.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, vol. II.* Buenos Aires: CLACSO.

Salvia, Agustín y Rubio, María. B. (comp) (2019). *Tendencias sobre la desigualdad: aportes para pensar la Argentina actual*. Buenos Aires: IGG/CLACSO.

Sánchez Salgado, Carmen D. (2000). *Gerontología social*. Buenos Aires: Espacio editorial.

Sarabia, Bernabé (2004). El Campesino Polaco en Europa y en América. *Revista Española de Sociología* (4), pp. 299-302

Saraví, Gonzalo (2015). *Juventudes fragmentadas. Socialización, clase y cultura en la construcción de la desigualdad*. México: Flacso-México, CIESAS.

Saraví, Gonzalo (2009a). Desigualdad en las experiencias y sentidos de la transición escuela-trabajo. *Papeles de Población 15* (59), pp. 83-118.

Saraví, Gonzalo (2009b). *Transiciones vulnerables, juventud, desigualdad y exclusión en Mexico*. México: CIESAS.

Saraví, Gonzalo y Makowski, Sara (2011). Social exclusion and subjectivity: Youth expressions in *Latin America. Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, *16* (2).

Schutz, Alfred y Luckmann, Thomas (1973). *Las estructuras del mundo de la vida. In Las estructuras del mundo de la vida.* Buenos Aires: Amorrortu.

Sennett, Richard (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama

Sepúlveda, Leandro (2020). Un largo y sinuoso camino: la experiencia de transición hacia la vida adulta de los jóvenes en el tiempo actual. Nuevas perspectivas para nuevos tiempos. *Contenido. Cultura y Ciencias Sociales* (10).

Standing, Guy (2013). *El precariado. Una nueva clase social.* Barcelona: Ediciones de Pasado y Presente.

Tiramonti, Guillermina (2006). Procesos de individualización en jóvenes escolarizados. Sectores medios y altos en la Argentina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa 11* (29), pp. 367–380.

Tuirán, Rodolfo (1999). Desafíos del envejecimiento demográfico en México. En *Envejecimiento demográfico de México: retos y perspectivas. Por una sociedad para todas las edades*. México: Consejo Nacional de Población.

Tuirán, Rodolfo (2021). Transición demográfica, trayectorias de vida y desigualdad social en México: Lecciones y opciones. *Papeles de Población* 8 (31), pp. 25-66.

Varela Petito, Carmen y Lara, Cecilia (2015). Jóvenes de hoy, adolescentes de ayer en Uruguay: maternidad y desempeños. *Sociedad y Economía* (29), pp. 15-37

Weller, Jurgen (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales.* Santiago de Chile: CEPAL.

Weller, J. et al. (2020). *El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos.* Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/90). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Weiss, E. (2012). Los estudiantes como jóvenes: El proceso de subjetivación. *Perfiles Educativos XXXIV* (135)

Subjetividades laborales y procesos identitarios en el mundo del trabajo: reconstrucción del campo de investigación en América Latina[1]

Antonio Stecher e Inés Montarcé

Introducción

El presente capítulo ofrece una reconstrucción del campo de estudios sobre subjetividades laborales y procesos identitarios en el mundo del trabajo desarrollado en América Latina en las últimas décadas. Como señalara Rocío Guadarrama (2000) en el capítulo "La cultura laboral" del primer *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, se trata de un campo heterogéneo e interdisciplinar donde convergen diferentes disciplinas y donde coexisten diferentes abordajes teóricos. Esta área de investigación ha tenido fuerte crecimiento académico y consolidación institucional en las últimas dos déca-

[1] El presente capítulo contó con el apoyo y financiamiento de la ANID – Gobierno de Chile a través del Proyecto FONDECYT regular 1181041.

das, observándose en el período 2000-2022 un importante volumen de estudios empíricos en diferentes escenarios laborales y contextos nacionales. Dichos estudios se han caracterizado por el uso de variados enfoques metodológicos de corte principalmente cualitativo, así como por la movilización de diferentes marcos conceptuales y categorías analíticas para interrogar las dimensiones simbólicas y subjetivas de los mundos del trabajo de la región. A partir del uso de categorías tales como "identidades laborales", "experiencias sociales", "culturas del trabajo", "vida cotidiana", "configuraciones subjetivas", "significados del trabajo", "procesos de subjetivación", "sufrimiento y malestar subjetivo", entre otras, se han ido consolidando en distintos países programas de investigación específicos sobre esta temática.

Esta área de investigación busca comprender las configuraciones subjetivas y las narrativas identitarias a partir de las cuales trabajadores y trabajadoras -en términos colectivos o individuales- construyen significados, orientan su acción e interpretan sus experiencias de trabajo, dando forma a una particular autocomprensión de sí mismos en el espacio laboral y en la vida social (Battistini, 2004; Coutinho, Bernardo y Sato, 2017; De la Garza, 2016; Nardi, 2006; Ribeiro, 2012; Soto, 2012; Stecher, 2013). Asimismo, y junto a lo anterior, los estudios en este campo han analizado en profundidad las modalidades en que las nuevas estrategias manageriales y los nuevos modelos de gestión flexible (posfordistas, toyotista, neofordista) erosionan tradicionales referentes colectivos de la identidad laboral (clase, oficio, sindicatos, organización) y buscan producir un nuevo tipo de sujeto laboral fuertemente empresarizado, individualizado y ajustado a las exigencias de los nuevos modelos productivos (Stecher & Soto, 2022 ; Tittoni y Nardi, 2011).

Este campo de investigación tuvo un crecimiento muy significativo en las últimas dos décadas, y es posible considerarlo como un desarrollo más reciente dentro de la agenda más general de los denominados "nuevos estudios laborales en América Latina" (De la Garza, 2016). Si en los años 1980 y 1990 dicha corriente puso el foco

principalmente en los procesos de cambio tecnológico en las grandes empresas de la región, en la expansión de nuevas formas neo/posfordistas de organización del trabajo (NFOT), en la flexibilidad a nivel de las condiciones de empleo y del proceso de trabajo, en los encadenamientos productivos, la subcontratación y las estrategias empresariales, es recién a partir de los 2000 que podemos identificar a nivel regional la cristalización de una masa crítica de académicos/as, programas de investigación y publicaciones que ponen en el centro de interés la pregunta por las experiencias, identidades y subjetividades laborales. No se trata ya sólo del análisis general de las representaciones y las lógicas de acción de los/as trabajadores/as –algo presente e ineludible hoy por hoy en el marco de cualquier pregunta de investigación dentro de la sociología del trabajo-, sino de instituir las subjetividades que se configuran y despliegan en los escenarios laborales como objeto central de interrogación y, más aún, como una específica, distintiva y fecunda clave analítica desde la cual analizar los mundos del trabajo y sus transformaciones contemporáneas (Stecher y Godoy, 2014).

Desde fines de la década de 1990, y especialmente en la de 2010, distintos artículos y libros en diferentes países de América Latina fueron dando forma a este campo de estudio sobre trabajo y subjetividades, el que poco a poco obtuvo su reconocimiento dentro de los estudios laborales de la región.[2] En la base del desarrollo de este

[2] En México podemos mencionar libros y artículos como Cultura y trabajo en México (Guadarrama, 1998) y Estructura, subjetividad y acción (De la Garza, 2001). En Brasil, estudios empíricos como los de Nardi (2006) Etica, trabalho e subjetividades, así como los primeros trabajos de Ana Magnolia Mendes, Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho (Mendes y Tamayo, 2001) y el primer número de la revista Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, ilustran también la progresiva configuración de este campo. En esos mismos años, textos como el compilado por Battistini (2004) El trabajo frente al espejo. Continuidad y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores en Argentina, o el libro Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario (Schvarstein y Leopold, 2006) que recogía seminarios organizados por la Facultad de Psicología de la Universidad de La República en Uruguay, junto a libros publicados en Chile, como Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible (Díaz, Godoy y Stecher, 2005) o Flexibilidad laboral y subjetividades

campo de investigación es posible situar dos grandes transformaciones o desplazamientos: una sociohistórica y otra de orden teórico-conceptual.

Por un lado, el despliegue de fuertes procesos de neoliberalización de la vida social, reestructuración productiva, modernización empresarial y flexibilización laboral desde los años 1980 implicó importantes transformaciones estructurales en los contextos de trabajo, tanto a nivel mundial como de América Latina, dando lugar a nuevos parámetros institucionales y referentes simbólicos para la constitución de las experiencias y subjetividades de los actores laborales. Sin desconocer la enorme heterogeneidad de dichos procesos de cambio y la pervivencia de lógicas productivas e identidades sociales de fases previas de la modernización capitalista en la región, es claro que esa gran transformación histórica de la matriz societal y de los modelos productivos ha operado como un eje organizador de las preguntas de investigación dentro de este campo. Por otro lado, y en segundo lugar, el desarrollo de esta área de estudio tuvo como condición de posibilidad la crisis de la matriz estructuralista -funcionalista o marxista- de la teoría social, así como la recuperación y surgimiento de distintas perspectivas que permitieron interrogar y analizar en su especificidad las dimensiones simbólica, interactiva y subjetiva de la vida social, reconociendo su centralidad para la comprensión de los procesos de producción, reproducción y cambio de las sociedades. En el campo de los estudios laborales ese giro llevó a un creciente interés de los/as investigadores/as de la región por los grandes debates de la teoría social contemporánea en torno a la relación estructura-agencia, el individuo, el *self* y la subjetividad (Dubar, 2000; Giddens, 1984; Martuccelli, 2007), buscando nuevas herramientas conceptuales para interrogar de un modo no reduccionista

(Soto, 2008), dan cuenta también de la expansión de esta agenda investigativa en la región. A su vez, y como otro hito en este proceso, a partir del año 2010 en México ha habido grupos de trabajo específicos de la temática en los congresos de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo ALAST.

(estructuralista o psicologicista) la dimensión subjetiva e identitaria de los mundos del trabajo.

En el marco de estas dos grandes transformaciones -*socio-histórica* (el cambio de la matriz de modernización capitalista y las profundas metamorfosis del mundo del trabajo [Antunes, 2001]) y *teórica* (la renovada centralidad de la subjetividad en las ciencias sociales)- distintos académicos/as y centros de estudio fueron dando forma en las últimas décadas a este campo investigativo dentro de los estudios laborales de América Latina. En dicho proceso jugaron un papel importante las diversas lecturas y diálogos con autores del norte global (Alvesson y Willmott, 2002; Dubar, 2000; Dejours, 2006; Du Gay, 1996; Leidner, 2006; Thompson y Smith, 2010; Webb, 2006, entre muchos otros), quienes habían abordado desde mediados de los años 1990 preguntas y agendas investigativas similares en los contextos de reestructuración capitalista y modernización neoliberal de sus países.[3]

[3] Por supuesto, en las ciencias sociales a lo largo de todo el siglo XX existen diversos autores y perspectivas que buscaron comprender de un modo no reduccionista las experiencias, construcciones subjetivas e identidades de los actores laborales (Guadarrama, 2000; Leidner, 2006). Muchos de esos autores han sido justamente recuperados en el marco del señalado giro e interés de la teoría social y los estudios laborales por la agencia y la subjetividad. Algunos hitos claves en esa historia son los estudios etnográficos de distintas ocupaciones llevadas a cabo por la escuela sociológica de Chicago y autores como Hughes a fines de los años 1930 (Du Gay, 1996; Leidner, 2006). Asimismo, es posible señalar los estudios de Wright Mills sobre el significado del trabajo para las clases medias norteamericanas, así como las investigaciones de Goldthorpe en la década de 1960 sobre la identificación de clase y las diferentes orientaciones subjetivas al trabajo (instrumental, burocrática o solidaria) de la clase trabajadora inglesa. En una línea algo distinta, es posible destacar también los aportes de la historia social, los estudios culturales y el marxismo cultural inglés, los que a partir de la década de 1960 estudiaron la conformación de la clase, cultura e identidad obrera desde una perspectiva crítica, histórica y hermenéutica que recuperaba las experiencias cotidianas, las prácticas y los sentidos compartidos de los trabajadores (Guadarrama, 2000; Reygadas, 2002; Thompson, 1989). En esta misma tradición, los estudios posteriores de Richard Hoggart, Raymond Williams y Paul Willis sobre la cultura, la experiencia y la "estructura de sentimientos" de la clase trabajadora, contribuyeron a una aproximación a los sujetos laborales menos determinista y más procesual que la asociada a la tradición althusseriana. En el espacio de la sociología del trabajo francesa es posible mencionar los trabajos de Friedmann y Naville, discutiendo el impacto del desarrollo tecnológico y los procesos de automatización en las experiencias de los trabajadores (Guadarrama, 2000). Más recientemente,

En este capítulo nos proponemos ofrecer las coordenadas generales de este campo de estudios sobre trabajo, procesos identitarios y subjetividades laborales en América Latina, con un foco en el período 2000-2022. Para ello profundizamos brevemente, en una primera sección, en los dos ejes ya adelantados a partir de los cuales se estructura este campo de estudios. Posteriormente, presentamos las cuatro principales perspectivas teóricas desde las cuales -a nuestro juicio y en el período señalado- se ha desarrollado la investigación sobre trabajo y subjetividades en América Latina: (neo)marxista, interpretativa, posestructuralista vinculada a los estudios críticos del *management*, y de las clínicas del trabajo de raigambre psicodinámica. En un siguiente apartado damos cuenta -con base en la revisión de distintos estudios empíricos recientes- de tres tendencias transversales respecto a las actuales subjetividades laborales en América Latina. El capítulo se cierra con unas breves reflexiones finales.

El campo de investigación sobre trabajo, identidades y subjetividad laboral en América Latina (2000-2022)

La re-estructuración capitalista y las mutaciones del trabajo en América Latina

Al igual que para el conjunto de los "nuevos estudios laborales" (De la Garza, 2016), los procesos de reestructuración productiva, modernización empresarial y flexibilización laboral ocurridos desde fines

a fines de los años 1970, el texto de Sainsaulieu sobre cultura, organizaciones y la identidad en el trabajo fue importante para analizar el fenómeno identitario en el marco de relaciones de alianza, conflicto y reconocimiento dentro de la organización (Guadarrama, 2000; Soto, 2008). Más recientemente, y a nivel de América Latina, Guadarrama (2000) destaca un conjunto de publicaciones -Leite (1993), Sariego (1987) entre otras- que a partir de los años 1980 empezaron a abordar el tema de las culturas y los sujetos laborales desde perspectivas distantes de los marcos estructuralistas sobre la vida social y los abordajes evolucionistas sobre la clase obrera, que habían sido los predominantes en la región.

de los años 1980 en América Latina han operado como un referente central en este campo de estudio. Con énfasis diferentes en aspectos como los nuevos discursos y dispositivos neo-manageriales (Figari, 2019; Pulido-Martínez, 2010; Wlosko y Ros, 2019; Zangaro, 2011), los nuevos modelos de gestión toyotista, posfordista o servitaylorista (Bernardo, 2009; Garcés y Stecher, 2021; Battistini y Wilkis, 2005), el cambio tecnológico vinculado a las tecnologías de la información y la comunicación, o más recientemente el trabajo de plataformas (Filgueiras y Antunes, 2020; Bulloni, 2020), la flexibilización del mercado laboral y la precarización de las trayectorias laborales (Díaz, Godoy y Stecher, 2005; Sisto y Fardella, 2008), los procesos de privatización (Muñiz Terra, 2012) o la managerialización de empresas y servicios públicos (Stecher y Soto, 2022), la inserción en los mercados globales de ciertos sectores productivos (Guadarrama, 2009; Vargas Monroy, 2020), entre otros aspectos, una amplia producción empírica ha dado cuenta de la imbricación entre las transformaciones estructurales del mundo del trabajo y aquellas ocurridas a nivel de las experiencias y subjetividades de los actores laborales. En estos análisis -y visto el campo en su conjunto- es posible destacar algunos aspectos que dan cuenta de la fisonomía, complejidad y desarrollos de esta área de la investigación laboral en América Latina.

En primer lugar, los estudios han dado cuenta de la heterogeneidad de los sectores productivos y los mundos del trabajo de la región, y del modo en que en cada uno de ellos se instituyen particulares, diferenciados y desiguales parámetros y condiciones dentro de las cuales toman forma específicas modalidades de experiencia y subjetivación laboral (Espinoza, 2008). El campo, así, se constituye actualmente bajo la forma de un gran mosaico de estudios empíricos que abordan, por ejemplo, procesos de re-estructuración, experiencias y subjetividades laborales en el sector industrial-manufacturero (Battistini, 2009; Bernardo, 2009; Nardi, 2006), en el sector servicios (Abal Medina, 2004; Montarcé, 2018; Wlosko y Ros, 2019; Sisto, 2012), en el sector de la minería, petrolero y primario-exportador (Muñiz Terra, 2012; Palermo y León Salazar, 2016; Soto, 2008; Valdes y Julian,

2022; Vargas Monroy, 2020), en el sector informal, de empresas recuperadas, cooperativas o trabajo autogestionario (Fernández Andrada et al, 2020; Gago, 2014; Sato, 2007), entre otros. En segundo lugar, se aprecia un importante esfuerzo por analizar las subjetividades laborales en su articulación y sus tensiones con otros posicionamientos e identidades sociales, destacándose especialmente el análisis de las experiencias, trayectorias, identidades y desigualdades que enfrentan los/as trabajadores/as jóvenes (Garabito, 2007; Battistini y Wilkis, 2005), las trabajadoras mujeres (Guadarrama, 2009; Vargas Monroy, 2020; Todaro y Yáñez, 2004) y los/as trabajadores/as inmigrantes (Gago, 2014; Stefoni, Leiva y Bonhomme, 2017; Tuñón y Rojas, 2012). En tercer lugar, los estudios han dado cuenta del peso que mantienen en las experiencias y subjetividades laborales -dadas las particularidades y heterogeneidad de los procesos de reestructuración productiva en la región- matrices simbólicas y lógicas relacionales tradicionales vinculadas a la cultura popular y al trabajo informal (Araujo y Martuccelli, 2015; Spink, 2011), a formas autoritarias y hacendales que perviven en los cuadros manageriales (Ramos, 2009), a lógicas coloniales de representación y gestión de las clases trabajadoras (Vargas Monroy, 2020), a mecanismos de racialización como eje de estructuración de las relaciones laborales (Abílio, 2020), a dinámicas tradicionales –reactualizadas bajo las nuevas coordenadas neoliberales- de feminización, precarización y desigualdad de género en distintos sectores productivos (Araujo e Hirata, 2020; Guadarrama, 2009). Por último, una mirada de conjunto de este campo da cuenta del esfuerzo por incorporar en el análisis de las dimensiones socio-simbólicas y subjetivas de los mundos del trabajo otros procesos de cambio social y modernización cultural más amplios de las sociedades latinoamericanas. Al respecto, es posible mencionar aquellos abordajes críticos que han analizado las subjetividades laborales desde un análisis societal más amplio del neoliberalismo y de sus específicas derivas e hibridaciones en América Latina, destacando el influjo de los valores y dispositivos de la competencia, empresarización y responsabilización en las experiencias y proce-

sos de subjetivación laboral (Gago, 2014; Walkerdine, 2022). A su vez, desde la sociología de la modernidad (Domingues, 2009) y las sociologías del individuo (Araujo y Martuccelli, 2012), se ha dado cuenta de cómo las condiciones institucionales y culturales de la modernidad contemporánea en América Latina fabrican sujetos más individualizados, con una fuerte valoración de la autonomía individual y la dignidad personal, con fuertes demandas de horizontalidad y democratización de las relaciones sociales, todo lo cual impactaría necesariamente en las experiencias laborales y en las orientaciones subjetivas en el mundo del trabajo (Díaz, Godoy y Stecher, 2005).

El giro de la teoría social y la revalorización de la subjetividad como objeto de estudio y clave analítica del mundo laboral

Un segundo eje clave para comprender el desarrollo del campo de investigación sobre trabajo, identidades y subjetividad en América Latina tiene relación con un conjunto de debates y desplazamientos dentro de la teoría social en general, y de la sociología del trabajo en particular. El hito central fue la crisis y el cuestionamiento progresivo de los paradigmas estructural-funcionalistas como marco dominante para estudiar la vida social y laboral. Desde esos marcos analíticos -sea en sus vertientes funcionalistas o marxistas- las formas de conciencia de los individuos y sus orientaciones para la acción estaban fuertemente determinadas por la posición que estos ocupaban en la estructura social (Martuccelli, 2007). Ya sea entendidas como resultado de procesos de socialización e integración normativa, o, críticamente, como expresiones de formas de dominación o de resistencia emancipatoria, aspectos como las experiencias, la agencia y la construcción de significados de los actores aparecían como un epifenómeno o un derivado de lógicas estructurales y dinámicas históricas de carácter macro-social (Portocarrero, 2005). Los debates dominantes en las ciencias sociales latinoamericanas entre teorías de la modernización, desarrollismo y teoría de la dependencia en las décadas de 1950-1970, así como el estudio del mundo laboral desde el

interés principal por el movimiento obrero en tanto fuerza política, expresaron y reforzaron la primacía de esas claves estructuralistas en el estudio de la sociedad y el trabajo, dando un escaso lugar a la pregunta por las experiencias de los individuos y las subjetividades laborales (De la Garza, 2016).

La crisis de dichos paradigmas, la recuperación progresiva en las últimas décadas de tradiciones de corte interpretativo/hermenéutico, el desarrollo de nuevos debates y perspectivas dentro de la teoría social-agencia/estructura, las sociologías del individuo, la antropología simbólica, los estudios del discurso y el giro biográfico, entre otros, la recuperación y ampliación de ciertas lecturas psicoanalíticas de lo social, así como el interés posestructuralista por las articulaciones entre el discurso, el poder y la subjetivación, fueron dando lugar progresivamente -en la teoría social en general y en los estudios del trabajo en particular- a un importante desarrollo conceptual, metodológico y de investigación empírica sobre las dimensiones simbólicas, micro-sociológicas y subjetivas de la vida social (Blackman et al 2008).

Dichos desarrollos teóricos, que por cierto no dieron lugar a un único marco conceptual compartido, permitieron explorar progresivamente el territorio de las subjetividades laborales, entendidas en un sentido amplio como configuraciones de construcción de significado, razón práctica y afectos que definen una particular forma, corporalmente encarnada y discursivamente articulada, de interpretar y actuar en el espacio del trabajo (Stecher y Soto, 2022). En el estudio de dichas configuraciones subjetivas, y más allá de sus diferencias, los distintos marcos conceptuales se han caracterizado por buscar poner en relación los parámetros estructurales e institucionales que definen "objetivamente" y condicionan fuertemente los contextos de trabajo, con los procesos de construcción de significado, interacción simbólica y reflexividad de los actores laborales que son consustanciales a la vida social y la experiencia humana. En esa línea, un foco de especial atención ha sido la imbricación entre las relaciones de poder, dominación y desigualdad que estructuran las sociedades la-

tinoamericanas, y los procesos de construcción de subjetividades en el trabajo. Sea visibilizando los efectos de dominación, disciplinamiento y subjetivación del nuevo *management* (Abal Medina, 2004; Pulido-Martínez, 2010), indagando en los procesos de legitimación y naturalización del orden social capitalista que implica la difusión de ciertos ideales de sujeto laboral flexible, visibilizando las experiencias cotidianas de agravio, injusticia y sufrimiento social de trabajadores en situaciones precarias (Valdes y Julian, 2022), o describiendo las formas de sufrimiento subjetivo y erosión de vínculos sociales que suponen los modelos de gestión flexible (Orejuela, 2018), los distintos estudios dentro de este campo de investigación se han caracterizado por movilizar marcos conceptuales que visibilizan y permiten explorar críticamente la articulación entre las subjetividades y las relaciones sociales de dominación y desigualdad.

Principales perspectivas teóricas en el estudio sobre trabajo y subjetividades

En este apartado se describen las cuatro principales perspectivas o marcos conceptuales desde los cuales se ha abordado en los últimos años en América Latina la temática de trabajo y subjetividades laborales. Se trata de las perspectivas (neo)marxistas, interpretativas, posestructuralistas vinculadas a los estudios críticos del *management* y psicodinámicas vinculadas a las clínicas del trabajo. Cada uno de estos enfoques tiene sus autores principales, sus disciplinas de referencia, sus circuitos de publicación y encuentro académico. Todos ellos, a su vez, han hecho contribuciones teórico-metodológicas y empíricas significativas a las problematizaciones y preguntas de este campo de investigación.

Tradiciones neo-marxistas: del proceso de trabajo a las configuraciones subjetivas

Dentro de las tradiciones (neo)marxistas de la sociología del trabajo en América Latina encontramos líneas de investigación que se han preguntado por el lugar de las dimensiones subjetivas en las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo desde las últimas décadas del siglo XX, poniendo la mirada en el antagonismo capital-trabajo y en las diversas formas de expresión de dicha conflictividad en los escenarios laborales. Un aspecto central a destacar de estas perspectivas es que retoman una mirada crítica dentro del marxismo (recuperando a autores como Gramsci y Thompson) que cuestiona el pensamiento ortodoxo basado en la correspondencia mecánica entre situación estructural y conciencia de clase. Esta corriente renovada dentro del marxismo se alimenta de la propuesta de Marx de analizar toda realidad social como una articulación de procesos objetivos y subjetivos en diferentes niveles de abstracción, lo que implica pensar que el futuro no está determinado por leyes objetivas, sino que está abierto al movimiento y la potencialidad de las prácticas, ancladas en estructuras pero mediadas por la subjetividad de los sujetos (De la Garza, 2001). Es decir, en términos generales hay un rechazo a la idea de que la conciencia y la acción sean derivaciones mecánicas de situaciones estructurales, y se reconoce que los procesos subjetivos tienen su propia eficacia y densidad histórica, es decir, que entre las estructuras y acciones media la significación del mundo que producen las/os sujetos a partir de sus propias experiencias de vida, las que pueden ser múltiples, heterogéneas y contradictorias. En ese sentido, las tradiciones marxistas críticas comparten cierta herencia gramsciana y thompsiana desde la que se considera que la *experiencia,* entendida como mediación entre ser social y conciencia (Thompson, 1989), es el parámetro central a partir de la cual se configuran las formas subjetivas de existencia.

En América Latina, otra referencia central en estos desarrollos orientados a incorporar en el análisis del proceso de trabajo el papel

mediador de las configuraciones subjetivas, ha sido la perspectiva y las distintas olas de los debates sobre el proceso de trabajo (*labour process theory*) que se dieron a partir de los años 1970 en Inglaterra y Estados Unidos (De la Garza, 2011). Dichos debates tuvieron como centro de discusión la pregunta por el control managerial y el dominio del saber-hacer productivo: la llamada indeterminación de la fuerza de trabajo (Thompson y Smith, 2010), lo que significa que el control nunca es absoluto ni unidireccional, sino más bien dependiente de negociaciones, consensos y disputas entre los diferentes actores, tratándose de interacciones en las que se ponen en juego intereses, identidades y significados diversos. En América Latina estos debates fueron recuperados por Enrique De la Garza, quien destacó cómo estas discusiones han puesto el acento en la línea evolutiva de modelos de producción que parte de la manufactura-gran industria-taylorismo/fordismo-toyotismo, excluyendo a los *trabajos no clásicos*: aquellos que no se reducen al trabajo asalariado, los servicios en los que el cliente está implicado en el propio proceso de producción, los trabajos desterritorializados en los que la frontera entre jornada de trabajo y no trabajo se confunden, o aquellos cuyo objeto de trabajo es predominantemente simbólico, como los trabajos estéticos, emocionales o cognitivos (De la Garza, 2011).

En relación a la concepción de subjetividad, De la Garza -el autor más relevante de esta perspectiva- profundizó en una concepción no determinista ni voluntarista de la misma. Propuso que los procesos subjetivos no se dan enteramente en el plano de la conciencia, así como tampoco se refieren estrictamente a la individualidad de las personas, sino que se construyen en la complejidad de las interacciones cotidianas en el marco de estructuras culturales, económicas, sociales y políticas que condicionan las formas de significación, aunque no las determinan. De ahí que se torne relevante la pregunta acerca de cómo los/as trabajadores/as piensan, sienten, perciben y representan la situación en la que se encuentran para *dar sentidos* y decidir su acción en situaciones concretas dadas. Desde esta perspectiva, la subjetividad es entendida como un proceso social simbólico

de creación de significados, que implica la movilización de códigos culturales que no se reducen a lo normativo o valorativo, sino que también involucran emociones, afectos, sensibilidades estéticas y racionalidades cotidianas. Si bien las matrices culturales condicionan en amplia medida el modo de significar la realidad social, no se trata de una relación mecánica: los/as trabajadores/as no interiorizan de manera pasiva las directrices empresariales, sino que también resisten, negocian y crean sentidos disruptivos. Es decir, la riqueza del proceso subjetivo se encuentra justamente en su carácter no reproductivo: en las interacciones cotidianas que surgen en los procesos de trabajo los significados se negocian y disputan, configurándose así las subjetividades al calor de las propias prácticas, no exentas de tensiones ni contradicciones. La noción de "*configuración subjetiva*" (De la Garza, 2016, p. 223) aparece como el gran aporte y herramienta conceptual en esta perspectiva, permitiendo pensar en forma social y no determinista ni voluntarista a las subjetividades.

En esta perspectiva investigativa –fuertemente vinculada a la línea de estudios laborales de la UAM-Iztapalapa en México- es posible destacar análisis que han profundizado en los significados construidos en torno al trabajo y a las posibilidades de acción colectiva y construcción identitaria en ocupaciones *no clásicas,* caracterizadas por una amplia precariedad (vendedores ambulantes, microbuseros, taxistas, tianguistas, operadores de *call centers* y actores, entre otros/as) (Montarcé, 2018; Gayosso Ramírez, 2015; Feregrino Basurto, 2021). Estos estudios sostienen que el trabajo no solo sigue siendo un elemento estructurador de la vida social, sino que aún en contextos que promueven la individualización y fragmentación de los colectivos laborales, los/as trabajadores/as gestan resistencias, organización y acción colectiva. Se constata asimismo que las identidades colectivas no resultan de procesos lineales ni homogéneos, sino de la acumulación de códigos de significación comunes (cogniciones, emociones, valores, normas, sentidos comunes y formas de razonamiento cotidiano) que permiten que los/as trabajadores/as se identifiquen entre sí, otorguen sentidos comunes a su situación y construyan sentidos

de pertenencia colectivos; procesos que están cargados de contradicciones y conflictos.

Otra línea de investigación significativa dentro de este marco combina un enfoque gramsciano acerca de la construcción de hegemonía en los espacios de trabajo, con ciertos elementos foucaultianos referidos al funcionamiento de los dispositivos de poder y disciplinamiento en el ámbito laboral. Esta mirada pone el lente en los dispositivos gerenciales que profundizan la dominación, pero también en la explosión de múltiples formas de resistencia a los imperativos del capital. Al respecto, cabe destacar los estudios de Claudia Figari, quien desde finales de la década de 1990 ha analizado la implementación de dispositivos pedagógicos normalizadores ("agencia pedagógica empresarial") en empresas trasnacionales de diferentes sectores productivos en Argentina, reconociendo cómo el consentimiento y la legitimación de los principios corporativos entra en tensión con la diversidad de saberes y resistencias que los/as trabajadores/as despliegan en su cotidianidad laboral (Figari, 2019). Asimismo, investigaciones realizadas en grandes supermercados y empresas de telecomunicaciones analizan cómo si bien el desdibujamiento de las relaciones laborales y la ampliación y profundización del control refuerzan la dominación del capital sobre el trabajo, los modos de existencia colectiva se encuentran en una disputa constante, emergiendo continuamente resistencias que impugnan los sentidos gerenciales (Abal Medina, 2004; Soria, 2020). Más recientemente, estudios sobre el trabajo en plataformas digitales han dado cuenta también de las diversas estrategias de control algorítmico y neonormativo del proceso de trabajo que despliegan esas empresas, de las respuestas y resistencias de los trabajadores, y de las implicancias de dichas dinámicas para los procesos de construcción de identidades individuales y colectivas (Gutiérrez y Atzeni, 2022; Morales y Stecher, 2022). Otros estudios introducen la discusión acerca del carácter y especificidad de los procesos subjetivos en trabajos simbólicos-cognitivos que conllevan un alto componente afectivo y en los que predominan formas de organización del trabajo de tipo

taylorista, como los *call centers* (Escobar, 2013; Montarcé, 2018). Otra perspectiva a destacar dentro de este campo de estudios (neo)marxistas es aquella que pone énfasis en las subjetividades políticas que se construyen al calor de la dinámica de la conflictividad laboral y sindical. Al respecto, las investigaciones de Ortega Erreguerena (2015) y Collado y Soria (2020) recuperan la propuesta de Massimo Modonesi para dar cuenta del papel fundante de la vivencia y experiencia del conflicto en la conformación de subjetividades políticas (subalternas, antagonistas o autónomas) en relación al trabajo.

En síntesis, lo interesante a resaltar de este polo de desarrollo conceptual y empírico es el reconocimiento de que el proceso de trabajo, y especialmente el antagonismo capital-trabajo que se manifiesta en dicho ámbito, es crucial para el análisis de las construcciones subjetivas; a la vez que la presencia de una mirada no estructuralista ni voluntarista respecto de la realidad social, reconociendo las subjetividades como mediaciones entre las estructuras sociales y las formas de acción en los mundos del trabajo. Asimismo, y en sintonía con los desarrollos más recientes de la *labour process theory* (Thompson y Smith, 2010), las perspectivas mencionadas subrayan la importancia de analizar el antagonismo capital-trabajo considerando tanto las múltiples estrategias de control que despliega el *management* para dirigir, monitorear, evaluar y ajustar continuamente la fuerza de trabajo a los imperativos de rentabilidad y extracción de plusvalor, como las diversas respuestas que despliegan activamente los/as trabajadores/as en función de sus particulares identidades e intereses, para reapropiarse y ganar autonomía en el proceso de trabajo. Además, estas perspectivas han hecho un aporte central a este campo de estudio a partir del concepto de *trabajo no clásico*, explorando las dinámicas de control, resistencia y construcción de subjetividades en distintos trabajos no tradicionales y/o emergentes que han adquirido una gran relevancia como fuente masiva de empleo en América Latina.

Perspectivas interpretativas, interaccionistas y socio-fenomenológicas: de las experiencias de los actores a los contextos de trabajo

Un segundo polo de desarrollo conceptual e investigativo lo constituyen los abordajes interpretativos orientados a reconstruir las experiencias, significados, identidades y vida cotidiana de los actores laborales en diferentes mundos del trabajo. Se trata este de un territorio más amplio y heterogéneo que el (neo)marxista, en el que junto a las sociologías del trabajo de corte más comprensivo (Battistini, 2004; Muñiz Terra, 2012), es posible identificar importantes aportes desde la antropología del trabajo (Guadarrama, 2000; Palermo y Capogrossi, 2020; Perelman, 2020) y desde la psicología social del trabajo (Coutinho, Bernardo y Sato, 2017; Ribeiro, 2012; Soto, 2008; Stecher y Godoy, 2014). Es posible plantear que si las perspectivas neo-marxistas parten de las dimensiones objetivas del proceso de trabajo capitalista y del antagonismo estructural que lo define y van desde dichas dimensiones hacia los sujetos, estos abordajes interpretativos ponen el foco y parten desde las experiencias e interacciones locales de los actores en los espacios laborales, moviéndose luego desde ese registro simbólico y subjetivo a las dimensiones más estructurales e institucionales de los contextos de trabajo, los cuales son abordados de formas diversas y sin otorgar necesariamente un carácter medular a la organización del proceso de trabajo.

Con base en tradiciones interpretativas, interaccionistas y socio-fenomenológicas de la teoría social, distintos investigadores/as en América Latina han movilizado diferentes categorías analíticas para interrogar aspectos tales como las *culturas del trabajo* (Assusa y Rivero, 2020; Reygadas, 2002) o los *significados del trabajo* de hombres y mujeres en distintas ocupaciones y en escenarios de trabajo (Resende Dalmaso y Coutinho, 2010; Guadarrama, 2009), las *narrativas identitarias* (Sisto y Fardella, 2008; Soto, 2012; Stecher, 2012) o los *relatos biográficos y trayectorias laborales* de trabajadores de distintos niveles ocupacionales o en diferentes industrias sometidas a procesos de reestructuración productiva (Muñiz Terra, 2012; Nardi,

2006; Solis, 2009), el lugar del trabajo como actividad que participa de la constitución de específicos *modos o formas de vida* en distintos sujetos (Perelman, 2020), las *identidades laborales o procesos de construcción identitaria* en el trabajo (Battistini, 2004; Ribeiro, 2012; Solis, 2009; Stecher, 2012), la *vida cotidiana y las vivencias* de los/as trabajadores/as en diferentes sectores formales (Bernardo, 2009) o informales (Sato, 2007) del mercado laboral, las *experiencias de trabajo* (Garabito, 2007), las tensiones y reconfiguraciones de diferentes *identidades profesionales o de oficio* (Guadarrama, 2009; Stecher y Soto, 2022), entre otras diversas categorías que dan cuenta de la riqueza y heterogeneidad de este polo de investigación en las últimas décadas en América Latina.

En términos teóricos es posible identificar tres elementos que definen los contornos y la especificidad de este marco o perspectiva conceptual. En primer lugar, se asume la tesis central de las tradiciones interpretativas referida a que estudiar la vida social exige comprender los sentidos subjetivos y los puntos de vista que construyen los actores sociales, los mundos de vida y los campos intersubjetivos donde esos puntos de vista se configuran, entretejen, sedimentan y comparten, así como las interacciones simbólicas locales y situadas donde se constituyen dichas tramas de significados que orientan las prácticas sociales (Geertz, 1973; Stecher, 2013; Thompson, 1993). Estudiar el mundo del trabajo como esfera de la vida social supone interrogarlo en tanto espacio simbólico de construcción conjunta de significados dentro de una forma de vida históricamente situada, indagando en la trama de sentidos y en las formas de reconocimiento, identificación y diferenciación simbólica que van desplegando los actores laborales en sus interacciones cotidianas. Esta perspectiva implica, a su vez, una concepción de los seres humanos como agentes reflexivos e interpretativos, con capacidad de memoria y creatividad, que participan activamente en los procesos de interacción social y de producción simbólica, y que configuran, en el crisol de las redes de significado que definen la especificidad de sus mundos de vida, sus narrativas identitarias.

En segundo lugar, los estudios bajo esta perspectiva asumen que en el análisis del mundo del trabajo la interpretación de las tramas de significación y los mundos de vida debe ser puesta en relación con los marcos institucionales y los parámetros estructurales que definen la consistencia y especificidad de toda situación laboral. Se trata, siguiendo a Thompson (1993), de abordajes que asumen una concepción estructural -y no meramente simbólica- de la cultura, entendiendo que esta debe ser analizada siempre en relación a contextos laborales socialmente estructurados e históricamente constituidos. Si bien el foco en el análisis institucional y estructural es menor al de las perspectivas neo-marxistas, igualmente se incorpora esa dimensión -de los sujetos a las estructuras- en el análisis.[4] Esta consideración es muy importante, pues da cuenta del modo en que la investigación laboral de talante interpretativo en América Latina -vista en su conjunto- no ha caído en un "culturalismo" autorreferencial que desconoce las dimensiones estructurales e institucionales, y las desigualdades sociales que enmarcan la vida social y que condicionan fuertemente (abren y cierran posibilidades) las producciones simbólicas y las lógicas de acción y construcción de sentido de los actores sociales.

En tercer lugar, estos abordajes interpretativos sobre las experiencias, identidades y subjetividades laborales se han caracterizado por ampliar sus focos de análisis más allá de las fronteras espaciales de "la fábrica", considerando los distintos mundos sociales en los que participan los sujetos que trabajan. Se trata, a su vez, de abordajes que han dado cuenta de la centralidad de los trayectos biográficos y de las diversas experiencias de socialización previas a una particular inserción laboral (Battistini y Wilkis, 2005; Dubar, 2000).

[4] El modo en que se conceptualiza esa dimensión estructural en estos estudios es muy diverso. Categorías como estrategias de flexibilización laboral, procesos de precarización, modelo productivo, organización del proceso de trabajo, escenarios del trabajo, condiciones de trabajo, etc., dan cuenta de este esfuerzo por reconstruir esas dimensiones estructurales del trabajo con relación a las cuales se busca analizar los procesos simbólicos y subjetivos, los que constituyen el foco de interés principal (Soto, 2015).

Ese análisis de los otros mundos sociales y de los trayectos biográficos de los/as trabajadores/as supone visibilizar y reconocer el modo en que distintos anclajes estructurales e identidades sociales de clase, género, edad, territorios y étnicos se entrecruzan y articulan en formas heterogéneas y múltiples con las condiciones, experiencias e identidades laborales. Como ha sido fuertemente remarcado desde la antropología del trabajo (Palermo y Capogrossi, 2020), se trata de partir de las situaciones de trabajo tal como son vividas e interpretadas por los propios trabajadores, reconociendo las diversas tramas que vinculan en las experiencia misma de los actores los ámbitos laborales y no laborales, así como el modo en que las culturas del trabajo permean otros ámbitos de la vida social, al tiempo que las producciones simbólicas de esos otros ámbitos (culturas populares, industrias simbólicas, grupos religiosos, culturas juveniles, etc.) inciden en las culturas del trabajo (Reygadas, 2002). Contra las fronteras rígidas espacio-temporales de las categorías canónicas de las sociologías del trabajo, estas perspectivas interpretativas invitan a una ampliación de la mirada del investigador, visibilizando el modo en que los sentidos del trabajo se tejen en un crisol más amplio de actividades, temporalidades y experiencias dentro de la vida social. Esta ampliación de la mirada y mayor cercanía con lo que los actores mismos definen como sus situaciones múltiples de trabajo o con las actividades que desarrollan para su reproducción social, ha permitido a estos abordajes ser particularmente sensibles a las experiencias de trabajo en el sector informal de la economía, o en modalidades no estrictamente capitalistas, como se aprecia en los estudios de trabajo autogestionario, empresas recuperadas, cooperativas, economía solidaria y redes de solidaridad en los territorios, entre otros (Esteves, Pereira y Spink, 2019). Así, desde estas perspectivas, el estudio de las subjetividades laborales se asemeja a la exploración de un paisaje polimorfo e híbrido de experiencias, significados y trayectorias laborales, en el que la vida social en su conjunto, el esfuerzo por la reproducción social y el trabajo productivo asalariado de hombres y

mujeres se entraman y entretejen de formas múltiples y con fronteras borrosas (Sato, 2007).

Abordajes posestructuralistas y estudios críticos del management*: el* new management *como dispositivo (disputado) de control y subjetivación*

Un tercer polo de desarrollo conceptual y empírico sobre la cultura y subjetividad en los espacios de trabajo es aquel se ha constituido en torno a los estudios organizacionales o de administración de impronta crítica en la región (Montaño Hirose, 2020; Gonzales-Miranda, 2020), los que -sin ser en ningún caso idénticos- pueden vincularse con el desarrollo a nivel mundial desde inicios de los años 1990 de los *critical management studies*. En estos abordajes, el foco de atención se desplaza desde el proceso de trabajo o los actores laborales hacia el *management* como institución y dispositivo de dominación estructurante de las formas sociales capitalistas. El centro del análisis son las prácticas de gestión, las técnicas manageriales y los discursos gerenciales como dispositivos de disciplinamiento y gobierno que producen sujetos laborales y reproducen relaciones de poder dentro de empresas y organizaciones.

A partir del análisis crítico de las estrategias manageriales, los *critical management studies* buscan contribuir a la desnaturalización de las diversas formas de asimetría y dominación que caracterizan las modalidades de gestión capitalista, a pensar a las organizaciones desde una perspectiva más amplia que la mera lógica instrumental del rendimiento y la ganancia, y a instalar una reflexividad que cuestione los marcos positivistas de neutralidad, objetividad y universalidad que predominan en los estudios *mainstream* de las organizaciones y la administración (Alvesson, Bridgman y Willmott, 2009). En términos teóricos, predominan abordajes posestructuralistas que asumen una perspectiva fuertemente antiesencialista, antimaterialista y antidualista (estructura-agente) de la vida social. El foco principal de interés son las articulaciones entre el discurso, el poder

y la producción de sujetos laborales a partir de distintos dispositivos y tramas de saber/poder dentro de las organizaciones. En este marco la pregunta por la subjetividad se vuelve central, aunque se distancia y critica fuertemente el modo en que la teoría del proceso de trabajo buscó resolver el denominado "debate por la subjetividad perdida" (Thompson y O'Doherty, 2008, p. 101), que habría seguido operando bajo una matriz existencialista, fenomenológica y dualista de la cual buscan distanciarse estos autores, asumiendo perspectivas posestructuralistas vinculadas principalmente al trabajo de Michel Foucault.

A diferencia del caso inglés, en donde los *critical management studies* se desarrollaron fundamentalmente desde las escuelas de negocio y administración, en América Latina la producción que es posible inscribir dentro de esta tradición se vincula principalmente, como señala Gantman (2016), al campo de la sociología de las organizaciones (Montaño Hirose, 2020), la sociología del trabajo (López, 2013; Pierbattisti, 2012), la sociología del *management* (Szlechter y Zangaro, 2020), las ciencias sociales y humanidades en un sentido amplio (Zangaro, 2011) y la psicología crítica o la psicología social del trabajo (Mandiola, 2018; Pulido-Martínez, 2010; Vargas Monroy, 2020; Sisto, 2012), aunque sin desconocer la presencia -especialmente en Brasil (Faria, Abdalla y Guedes, 2021)- de algunos desarrollos de *critical management studies* o estudios organizacionales críticos también desde las escuelas de negocio.

La pregunta por la subjetividad laboral en estos abordajes ha estado fuertemente vinculada a comprender el modo en que el *management* y las nuevas técnicas, estrategias de control y discursos de gestión flexible en las grandes empresas del sector privado, o en organizaciones del sector público (nuevo *management* público), operan como dispositivos de subjetivación que actualizan ciertas racionalidades de gobierno y buscan producir y posicionar a los/as trabajadores/as como sujetos laborales de un cierto tipo: flexibles, implicados, autoregulados, comprometidos, competitivos, individualizados. Dichos análisis han visibilizado, a su vez, los vínculos y ensamblaje en-

tre dichos dispositivos de subjetivación dentro de la empresa flexible y la racionalidad de gobierno neoliberal a un nivel más amplio de la vida social, con sus prescripciones e ideales de un sujeto empresario de sí mismo, flexible y orientado a la maximización de su capital humano en distintos mercados. Predominan en general los estudios que dan cuenta de la constitución discursiva de las subjetividades laborales, entendidas como posicionamientos móviles en tramas de prácticas discursivas de carácter contingente, que al mismo tiempo que expresan determinadas relaciones de poder sostienen y producen esas mismas relaciones. Bajo el lente de la gubernamentalidad, se considera que las subjetividades laborales son un efecto de distintas tecnologías, prácticas y discursos manageriales, que operan localmente en las empresas y que expresan diagramas de saber/poder que objetivan y ubican a los seres humanos en particulares posiciones -modos de ser, pensar y actuar- de sujeto trabajador (Zangaro, 2011).

Si bien a nivel internacional los primeros estudios empíricos en los años 1990 desde estas perspectivas de los *critical management studies* construyeron representaciones de los sujetos laborales fuertemente deterministas, en los que la subjetividad era reducida a la pura sujeción a un poder managerial disciplinar que instituía representaciones y prácticas de sí a partir de las cuales los individuos participaban de su propia dominación, desde los años 2000 se fueron incorporando nuevos conceptos y categorías: *identity work* (Alvesson y Willmott, 2002), desidentificación, resistencias y multiplicidad de discursos en tensión, entre otros. Estos conceptos enriquecieron el análisis de los procesos de subjetivación y construcción identitaria dentro de las organizaciones, visibilizando sus diversas dinámicas, complejidades y tensiones, y configurando una representación de los/as sujetos laborales con mayores niveles de resistencia y agenciamiento dentro de las mismas tramas discursivas que los constituyen.

Ya desde estos marcos más complejos de las relaciones de asujetamiento y subjetivación los estudios empíricos realizados en

América Latina han visibilizado la porosidad de los mecanismos de control managerial en la vida organizacional, reconociendo la existencia de prácticas de consenso y resistencias entre trabajadores en cargos gerenciales (Szlechter, Blugerman y Cozza, 2018), así como las tensiones subjetivas que ha implicado la implementación de una nueva cultura organizacional en empresas de telecomunicaciones privatizadas (Pierbattisti, 2012). También cabe destacar estudios en los que hay una reapropiación crítica de la analítica foucaultiana, a partir de los aportes de los feminismos decoloniales que permiten dar cuenta de los dispositivos de género y racialización que operan en las formas de gobierno del trabajo de las mujeres subalternizadas en la región (Vargas Monroy, 2020). Otra línea de investigación recupera los enfoques decoloniales para hacer una crítica a las formas de gubernamentalidad y las lógicas de organización managerial, explorando la relación entre trabajo, poder-saber experto y producción de subjetividad, y las formas diversas en que son reapropiadas y resignificadas las prescripciones neoliberales (Pulido-Martínez, 2010). En sintonía con ello, algunos estudios dan cuenta de cómo, a pesar de que la precariedad neoliberal como dispositivo y tecnología de gobierno atraviesa la vida de los/as trabajadores/as, sus discursos reflejan tensiones que manifiestan la ambivalencia entre prácticas de sumisión y formas de empoderamiento (Bedoya y Maca, 2020), mientras otros destacan el papel de las resistencias en dichos procesos (Saavedra Mayorga y Sanabria, 2020). Los estudios de Fardella y Sisto (2015) acerca de las prácticas de regulación y profesionalización docente en Chile también dan cuenta del complejo entramado entre las relaciones de poder y las subjetividades, reconociendo cómo los/as docentes adoptan y se apropian del lenguaje y las categorías propias que se les adscriben desde las nuevas regulaciones manageriales de la política pública neoliberal (proceso de intelegibilización del ser docente) al mismo tiempo que impugnan dichos discursos, lo que constata que las políticas de subjetivación están atravesadas por fricciones y tensiones.

Uno de los aportes más significativos de este polo de desarrollo sobre subjetividad y trabajo en América Latina es el modo en que -al igual que en el debate internacional- ha ido incorporando nuevas herramientas conceptuales y construyendo articulaciones novedosas con perspectivas feministas (Vargas Monroy, 2020), decoloniales (Mandiola, 2018; Rodríguez, et al., 2019), de sociología de la práctica (Fardella y Carvajal, 2018), lacanianas (Valenzuela y Sánchez, 2018) y teorías del actor-red (ANT), todo lo cual ha hecho de este polo investigativo un importante espacio de actualización y renovación conceptual y metodológica que ha enriquecido significativamente los debates y los programas de investigación sobre trabajo, procesos organizativos y subjetividad. Por último, los estudios desde estos abordajes han sido importantes para visibilizar formas alternativas no manageriales de organización en América Latina, visibilizando otras formas posibles no capitalistas de organizar colectivamente el trabajo y la vida social (Imas y Weston, 2012).

Abordajes psicodinámicos desde las clínicas del trabajo: el trabajo como actividad (des)estructurante de los sujetos y el vínculo con otros

El campo de las "clínicas del trabajo" constituye un cuarto polo académico desde el cual se ha abordado en América Latina en las últimas dos décadas la pregunta por la relación entre los sujetos y el trabajo. Desde una matriz conceptual prioritariamente psicodinámica (Dejours, 2006; Guerrero y De Gaulejac, 2017) o psicosocial (Clot, 2004), las clínicas del trabajo han hecho una contribución significativa a la comprensión de las relaciones entre subjetividad, trabajo y acción en los transformados escenarios laborales de la región (Orejuela, 2018; Mendes, 2007; Zabala, Guerrero y Besoain, 2017). Las clínicas del trabajo se aproximan al estudio de la labor desde una perspectiva que se centra en lo que se pone en juego para un sujeto singular en la actividad concreta de trabajar. Para ello, considera el marco de las diversas regulaciones y prescripciones técnicas definidas por la organización; visibiliza la inteligencia práctica corporizada que

debe movilizar el sujeto para enfrentar las resistencias de lo real y superar la brecha entre lo prescrito por la organización y la realidad concreta de la situación laboral; y analiza las relaciones de coordinación y cooperación social que se establecen con otros en los procesos de trabajo (Dejours y Deranty, 2010). Así, esta perspectiva estudia el trabajo considerando la interacción entre las dimensiones subjetivas, técnicas y sociales de la actividad de trabajar, dando cuenta de la movilización subjetiva indispensable e inherente a todo proceso de trabajo, así como de la centralidad psicosocial del trabajo para la identidad, la economía psíquica y los vínculos sociales de los sujetos. Esto, en tanto la actividad de trabajar es siempre una experiencia en la que el sujeto se pone a prueba, pudiendo vivenciar tanto el fracaso y el sufrimiento que supone la resistencia de lo real como, por el contrario, una confirmación, crecimiento y revelación de sí mismo asociada a sentimientos de placer por el logro en la tarea realizada en vinculación con otros y por el reconocimiento recibido desde la organización (juicio de utilidad) y los pares (juicio de belleza) por el esfuerzo y el trabajo efectivo desplegado (Dejours, 2006).

Siguiendo a Malvezzi et al. (2022) es posible identificar dentro del campo de las clínicas del trabajo tres sub-enfoques principales: la psicodinámica del trabajo elaborada por Christopher Dejours y fuertemente vinculada al psicoanálisis, la sociología clínica desarrollada por Vincent de Gaulejac y Eugene Enríquez que articula la teoría social marxista con marcos psicoanalíticos del psiquismo humano, y la clínica de la actividad propuesta por Yves Clot y vinculada a la psicología social e histórica de Vygotsky y Bajtin (Zabala, Guerrero y Besoain, 2017). Visto en conjunto, el programa de investigación de las clínicas del trabajo se caracteriza por una aproximación y sensibilidad clínica que busca comprender la vivencia subjetiva o la experiencia vivida en el trabajo, escuchando la palabra de los sujetos y reconociendo la singularidad biográfica de cada caso. Se caracteriza también por el esfuerzo de vincular la investigación con dispositivos de intervención terapéutica que contribuyan a la elaboración colectiva y a la reducción del sufrimiento y el malestar en el trabajo. Las clí-

nicas del trabajo se basan en una concepción del trabajo distinta a la predominante en enfoques economicistas o centrados en las relaciones laborales. El trabajo es abordado como una actividad que supone siempre una exigencia y una puesta a prueba de los sujetos, en la que enfrentan experiencias de sufrimiento producto de las resistencias de lo real que los confrontan con el sentimiento de impotencia y la posibilidad del fracaso, y que emergen dada la brecha constitutiva en todo trabajo entre las prescripciones de la organización y la realidad efectiva (impredecible, cambiante, no controlable) de la situación laboral. Pero al mismo tiempo, el trabajo se ofrece como una posibilidad de apuntalamiento de la identidad, de autorrealización y de experiencias placenteras, ahí donde el trabajador logra movilizar su creatividad e inteligencia práctica para realizar la tarea asignada en colaboración con otros, ejerciendo su autonomía, siendo reconocido por la organización y los pares, experimentándose como útil para otros y la sociedad, identificándose con orgullo con la propia experticia puesta en juego en la tarea, y fortaleciendo sus vínculos sociales, identificaciones y sentido de pertenencia a un colectivo de trabajo (Orejuela, 2018; Zabala, Guerrero y Besoain, 2017).

En América Latina, el campo de las clínicas del trabajo ha tenido un fuerte crecimiento en las últimas dos décadas, especialmente en Brasil, donde incluso se ha consolidado en torno a los trabajos de Ana Magnolia Mendes una clínica psicodinámica del trabajo brasilera, y donde desde el año 2009 se realiza el Congreso Brasilero de Psicodinámica y Clínicas del Trabajo (Malvezzi et al., 2022; Mendes, 2007; Mendes, Araujo y Soares, 2014; Orejuela, 2018). Junto al fuerte desarrollo en Brasil es posible destacar los estudios empíricos y teóricos de distintos investigadores en Argentina (Pujol y Dall'Asta, 2013; Wlosko y Ross, 2019), Chile (Foladori y Guerrero, 2021; Guerrero et al., 2022), Colombia (Orejuela, 2018) y Uruguay (Araujo, 2011).

Gran parte de estas investigaciones se han orientado a visibilizar, a través de estudios empíricos en diferentes organizaciones y ocupaciones, el modo en que los discursos neo-manageriales y los nuevos modelos de gestión flexible tienen un marcado potencial para

generar distintas formas de sufrimiento y degradación psicológica en los/as trabajadores/as. A partir de un análisis de las tendencias a la fragmentación del trabajo, a la individualización de las relaciones laborales, a la intensificación de las exigencias y del desgaste emocional y cognitivo, a la erosión de las identidades de oficio y los colectivos de pertenencia, a la masificación de formas individualizadas de evaluación del desempeño, al predominio de los instrumentos de gestión y los indicadores de calidad que invisibilizan el trabajo efectivo, a la circulación de valoraciones neomanageriales (eficacia, eficiencia, rentabilidad) que socavan los principios éticos de las profesiones, al incremento de trayectorias laborales marcadas por la incertidumbre y la precariedad, a la expansión de la cultura de la competencia -entre otros aspectos propios del paisaje socio-laboral contemporáneo-, estos estudios han dado cuenta de un debilitamiento de la función integradora psicológica y social que cumple el trabajo, lo que habría dado lugar a un fuerte crecimiento de las experiencias de sufrimiento y malestar subjetivo en los actuales escenarios laborales de la región (Malvezzi et al., 2022; Mendes, 2007; Orejuela, 2018).

En estos análisis de las clínicas del trabajo, que tienen una fuerte impronta crítica de la gestión managerial y del capitalismo flexible, ha jugado un rol importante la tesis de que lo propio y distintivo de las experiencias de los/as trabajadores/as contemporáneos es que están sumidos en un conjunto de contradicciones y paradojas instituidas por los mismos sistemas de gestión flexible. Los nuevos modelos de gestión, al mismo tiempo que demandan una alta implicación y compromiso subjetivo, socavarían las condiciones materiales, sociales y simbólicas necesarias para que el trabajo cumpla su indispensable rol de apuntalamiento de la identidad y de anclaje de vínculos sociales necesarios para hacer posible la vida en común. Dicha tesis de lo paradójico (Orejuela, 2018) o lo "paradojante" (Guerrero y De Gaulejac, 2017) como horizonte de época y marco de las experiencias laborales en las organizaciones contemporáneas, y su fuerte impacto en la expansión de distintas formas de sufrimiento,

daño moral y malestar subjetivo en el trabajo, constituye uno de los principales aportes de las clínicas del trabajo al campo de los estudios de las ciencias sociales sobre trabajo y subjetividades en América Latina.

Junto al desarrollo de varios estudios empíricos que han profundizado para distintos colectivos en las dinámicas paradojales de los modelos de gestión flexible y en su impacto en las vivencias subjetivas de los/as trabajadores/as, las perspectivas de las clínicas del trabajo han hecho un aporte muy relevante en el plano teórico en lo que respecta a relevar, frente a la hegemonía de los discursos manageriales, la crucial centralidad psicológica, social y política del trabajo. Han ofrecido elementos conceptuales para construir un concepto crítico y normativo de trabajo que permite -en una clave distinta a la del debate sociológico sobre la precariedad laboral- interrogar los escenarios laborales existentes y los potenciales de realización o sufrimiento social que albergan, discutiendo las implicancias de ello para la autorrealización y bienestar de los individuos y para la construcción de formas democráticas de vínculo social. De este modo han contribuido a visibilizar las experiencias de sufrimiento y daño moral que reportan los actores laborales, así como a desarrollar distintos dispositivos clínicos orientados a recuperar la palabra de los/as trabajadores/as y a transformar colectivamente las formas instituidas de organización del trabajo.

Hallazgos de la investigación empírica (2000-2022): tres narrativas de las experiencias de trabajo

En este apartado presentamos -a partir de la revisión bibliográfica de un corpus acotado de estudios empíricos-[5] tres focos de hallaz-

[5] Se llevó a cabo la revisión bibliográfica de artículos científicos-académicos publicados en las principales revistas que abordan los estudios del trabajo en la región: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (RELET ALAST), *Revista Trabajo y Sociedad* (UNSE, Argentina), *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* (CEIL CONICET

gos sobre las experiencias y subjetividades laborales en los actuales mundos del trabajo de América Latina.

Identidades y experiencias laborales en contextos de precarización laboral y debilitamiento de colectivos de trabajo

El predominio de narrativas y experiencias laborales de precarización y debilitamiento de las identidades colectivas ha sido una tendencia ampliamente documentada en los estudios empíricos realizados en la región desde principios de siglo XXI, teniendo en cuenta que los procesos de reestructuración productiva, las políticas de flexibilización laboral y las transformaciones en las formas de organización del trabajo en el contexto neoliberal trastocaron profundamente en el segmento formal de la economía las modalidades de inserción laboral (empleos atípicos y precarios), las formas de reconocimiento y las posibilidades de constitución de colectivos laborales (Julián Véjar, 2018; Palermo y Molina, 2022; Wlosko y Ros, 2019).

En este marco, algunos estudios se centran en dar cuenta del debilitamiento de las identidades colectivas y profesionales como resultado de la precarización de las experiencias de trabajo (estandarización, pérdida de autonomía, predominio de valores manageriales sobre culturas de oficio, difuminación de las fronteras entre tiempo laboral y no laboral y erosión de las formas de reconocimiento, entre otras) que se da al calor de la privatización de empresas públicas, de la modernización empresarial del Estado y de los múltiples procesos de reingeniería, managerialización y reestructuración empresarial desplegados en distintos sectores productivos (Montes Cató, 2004; Muñiz Terra, 2012; Sisto, 2012). Otros enfatizan cómo los procesos de precarización laboral, sea a nivel de las formas de empleo y/o de las experiencias de trabajo, se articulan con dinámicas más amplias de

/ CIESAS MÉXICO), *Revista Trabajo* (OIT México), y otras revistas de ciencias sociales disponibles en la Red de Revistas Científicas de Acceso Abierto (REDALYC) y en la Biblioteca Virtual SCIELO. También se tomaron en cuenta libros, capítulos de libros y ponencias significativas de autores reconocidos en el campo de estudios.

neoliberalización de la vida social (mercantilización, individualización, ausencia de servicios y protecciones sociales desde el Estado) que generan fuertes índices de agravio y malestar social (Dall'Asta, 2021; Calquín Donoso, Guerra Arrau y Araya Fernández, 2021).

Otros estudios han indagado en los efectos de la incorporación masiva de las mujeres a los mercados de trabajo en términos subjetivos e identitarios, reconociendo que se trata generalmente de inserciones laborales precarias (sector servicios, maquiladoras, agroindustria de exportación) que refuerzan las profundas desigualdades de género en la región, en términos de feminización y segmentación horizontal y vertical de los mercados de trabajo y las organizaciones, de la sobrecarga de trabajo no remunerado y del mandato tradicional de sostenibilidad de la vida que históricamente ha recaído sobre ellas (Todaro y Yáñez, 2004, Pessolano y Linardelli, 2021). Asimismo, otras investigaciones han puesto el foco en los jóvenes, reconociendo cómo sus experiencias biográficas y trayectorias laborales se configuran históricamente en escenarios de fuerte fragmentación y desigualdad social, con ampliación de las posibilidades de educación terciaria pero con reducción de posibilidades de inserción y proyección laboral estable. Proliferan una multiplicidad de sentidos en torno a cómo esta desigualdad es vivida en función de la forma particular en que se entrelazan experiencias de clase, condiciones etarias y de género (Muñiz Terra y Roberti, 2018).

En otros casos, los estudios se concentran en las formas en que la precariedad laboral es procesada subjetivamente por distintos grupos de trabajadores/as en relación con sus propias trayectorias biográficas, siendo que en algunos sectores la experiencia de precarización supuso una ruptura con la experiencia y el imaginario previo de un empleo estable (Muñiz Terra, 2012; Soul y Voggelman, 2010), y en otros la precariedad y la inseguridad laboral ha constituido la principal experiencia de vida transitada, aunque las formas y niveles en que se expresan pueden ser muy heterogéneas y diversas (en diferentes grados de estabilidad-inestabilidad) según los distintos sectores, ocupaciones, y condicionamientos de clase, de género

y generacionales (Busso, Longo y Pérez, 2014; Todaro y Yáñez, 2004). Otros estudios han indagado en los significados que adquiere la precariedad de las condiciones de trabajo en los sectores de servicios de economías globales altamente informatizadas, como los *call centers* y las empresas de trabajo de plataformas digitales, reconociendo cómo se entrelazan condiciones de flexibilización extrema con la profundización de mecanismos de control y explotación inéditos, que si bien refuerzan la fragmentación e individualización del trabajo, no invalidan múltiples formas de resistencia y transgresión (Lisdero, 2009; Montarcé, 2018).

Empresarización e individualización de las narrativas y experiencias laborales

La presencia y difuminación de narrativas de empresarización, auto-responsabilización laboral e individualización han sido constatadas empíricamente por diversas investigaciones llevadas a cabo en la región. Estas han profundizado, por un lado, en el análisis de los dispositivos de disciplinamiento manageriales que se desprenden de las políticas neoliberales de gestión de la fuerza de trabajo (Montes Cató y Figari, 2019; Orejuela, 2018; Pierbattisti, 2012; Soto, 2015), y por otro, en la expansión de lógicas de singularización y personalización de las experiencias y sentidos del trabajo asociadas a procesos más amplios de cambio cultural y radicalización de la individualización (Sisto y Fardella, 2008; Sisto, 2012). En relación a los primeros, las investigaciones existentes reconocen la fuerte diseminación de discursos y prácticas manageriales que han logrado reconfigurar las identidades laborales bajo nuevos principios (emprendedurismo, implicación subjetiva, involucramiento, activación) que conllevan la identificación de los/as trabajadores/as con los valores corporativos de las empresas o con los nuevos imaginarios del sujeto neoliberal. Al respecto, Abal Medina (2004), Montes Cató (2004) y Pierbattisti (2012) dan cuenta en el sector de supermercados y telecomunicaciones argentino de los dispositivos gerenciales que obstaculizan la

conformación de referentes identitarios colectivos, y Escobar (2013) estudia cómo en las grandes empresas se ponen en juego procedimientos de captura de las iniciativas e ideas de los/as trabajadores/as que potencian su involucramiento con los intereses corporativos. Morales y Stecher (2022), por su parte, analizan las estrategias de control neonormativo en empresas de plataformas en Chile, orientadas a lograr la identificación de repartidores y choferes con el ideal del trabajador autónomo y empresarizado.

En otra línea, Collado (2022) analiza, en el caso de los médicos en contexto de pandemia en Argentina, los mecanismos introyectados de auto-responsabilización generalizada, la minimización de los riesgos asociados a las condiciones de trabajo y su afrontamiento individual. Lisdero y Quattrini (2020) indagan en los mecanismos disciplinares y los procesos de naturalización que se dan en el ámbito de los *call centers* y en actividades de cuentapropismo, reconociendo cómo la presencia de mecanismos extorsivos que operan sobre los cuerpos y sensibilidades configuran una nueva moralidad basada en la auto-responsabilización; y Andrade Jaramillo (2014) destaca cómo la interiorización de discursos neoliberales asociados a la autonomía, la independencia y la competencia en el trabajo profesional en Colombia lleva a la responsabilización del individuo sobre su propia vida, y por tanto a la gestión de su propia empleabilidad.

En relación a los procesos más amplios de individualización social, Sisto y Fardella (2008) destacan, en un estudio realizado con jóvenes y adultos profesionales en Chile, que si bien la figura del trabajador/a como individuo autor de su propia trayectoria adquiere un rasgo dominante, no se trata de una lógica homogénea sino de narrativas que incluyen fisuras y tensiones. En esta línea se encuentran también los hallazgos de Gaete y Soto Roy (2013), quienes analizan las dinámicas de construcción identitaria desarrolladas por trabajadores de diversos sectores de actividad relevantes en Chile y dan cuenta de la presencia de lógicas narrativas identitarias diferenciadas, que tienen en común trayectorias y significaciones del trabajo fuertemente individualizadas, con una fuerte centralidad de

los proyectos de autorrealización personal y escasa referencia a colectivos laborales.

Resignificaciones del trabajo y rearticulaciones de lo colectivo

Finalmente, cabe destacar la presencia de un tercer grupo de narrativas en las que la vivencia de la precarización se significa colectivamente y se construyen sentidos de solidaridad, identificación y pertenencia con la actividad y/o con el colectivo laboral, ya sea en trabajos de la economía formal como en trabajos informales y ocupaciones no clásicas. Es decir, a pesar de la expansión y fuerte difuminación que han tenido las experiencias de precarización y las narrativas laborales de corte más empresarizado e individualizado, es importante reconocer no solo que la producción de sentidos es heterogénea, diversa y no lineal, sino también que hay un amplio cúmulo de datos empíricos que corroboran, dentro de los sectores formales de la economía, la existencia de múltiples resistencias y formas de representación colectiva, asociatividad y construcción identitaria que impugnan las lógicas individualizantes y generan politizaciones de los colectivos laborales con alcances diversos y contradictorios.

Dentro de esta línea cabe destacar los aportes de Adamini (2015), quien a partir de un estudio de casos en *call centers* en Argentina, constata la centralidad de la memoria colectiva como elemento constitutivo de las identificaciones laborales de jóvenes/as trabajadores/as, dando cuenta de la presencia de demandas, formas organizativas y repertorios de acción sindical clásicos. En el mismo sector,Lisdero muestra que si bien el miedo da forma a la capacidad de acción de los/as operadores telefónicos, se constatan procesos de movilización que dan cuenta del juego de relaciones existente entre la constitución de las identidades y las estrategias de visibilidad adoptadas por los colectivos (Lisdero, 2009). Montarcé (2018) da cuenta de las múltiples formas de resistencia individual y colectiva que surgen en la cotidianidad laboral de los *call centers* en México, constatando la

existencia de procesos organizativos de carácter sindical con impactos subjetivos e identitarios diversos. Ahora bien, en general se reconoce que estos procesos están atravesados por múltiples tensiones y contradicciones. Los estudios realizados por Del Bono y Bulloni (2021) identifican que no solo existen grandes dificultades para la generación de referentes identitarios colectivos (debido a la fragmentación de los procesos productivos y al escaso reconocimiento, insatisfacción e indiferencia hacia el trabajo), sino también que los llamados procesos de revitalización sindical han estado más asociados a la reactualización de lógicas sindicales corporativas que a la creación de procesos genuinos de organización de base, aunque con algunas excepciones. Las implicaciones subjetivas de las inserciones laborales precarias y fragmentadas también han sido trabajadas por Julián Véjar (2018) en Chile, y Marrero (2017) en Uruguay, destacando *agrosso modo* una diversidad de prácticas y estrategias sindicales con impactos diversos en términos identitarios, y el reconocimiento de que el espacio de trabajo no solo sigue siendo un terreno de conflicto, organización y resistencia, sino también de atribución de múltiples y contradictorios sentidos.

Dentro de estas narrativas disruptivas, cabe destacar los estudios sobre la construcción de identidades colectivas en trabajos informales y ocupaciones no clásicas, en los que la vivencia de la precarización laboral se cruza con las interacciones del ámbito doméstico, barrial, comunitario, urbano, etc. En este terreno sobresalen investigaciones que dan cuenta de experiencias organizativas y procesos de identificación colectiva de trabajadores/as feriantes y tianguistas en Argentina y México (Busso, 2009; Gayosso Ramírez, 2015); otras que tratan sobre las identidades construidas por los movimientos de trabajadores/as desocupados/as en Argentina (Retamozo, 2009); pesquisas que reconstruyen las significaciones en relación al trabajo de vendedores/as ambulantes y cooperativas autogestionadas en Brasil, Argentina y Colombia (Sato et al., 2021; Fernández Álvarez, 2020; Orozco Losada, 2010); estudios sobre las formas diversas y emergentes de organización y resistencia de trabajadores de plata-

formas de reparto en Chile y Argentina en el contexto de la pandemia (Gutiérrez y Atzeni, 2022), así como otras que dan cuenta de la fuerte incidencia que tienen el espacio público y las representaciones de género en la construcción de significados en torno a experiencias laborales no asalariadas (Cadena Pedraza, 2020). También cabe destacar los estudios sobre construcción identitaria en las economías populares en Argentina y las implicaciones subjetivas que han tenido los procesos de autogestión y recuperación de fábricas llevadas a cabo en algunos países de la región (Nogueira, 2018; Dzembrowski, 2018). Los estudios de Fernández Álvarez en cooperativas de vendedores ambulantes destacan cómo la experiencia de la precariedad históricamente no solo ha sido "la norma" para este tipo de ocupaciones, sino que ha habilitado también procesos de construcción colectiva y organización política que recuperan saberes y memorias de lucha intergeneracionales vinculadas a las formas colectivas de sostenimiento de la vida (Fernández Álvarez, 2018, p. 24). En sintonía con ello, Esteves, Pereira y Spink (2021) realizan estudios de casos en Brasil (en las periferias urbanas y en zona rural) en los que destacan las formas de resistencia, asociación y cooperación que se generan entre trabajadores/as para hacer frente a la vulnerabilidad social, reconociendo cómo la ayuda mutua y los vínculos de amistad, parentesco y vecindad en contextos de precariedad estructural, han fortalecido sentimientos de pertenencia y procesos de movilización, organización y resistencia comunitaria.

Reflexiones finales

En este capítulo hemos propuesto una reconstrucción del actual campo de investigación sobre trabajo, procesos identitarios y subjetividades laborales en América Latina. Con ese objetivo se presentaron inicialmente dos grandes ejes que permiten comprender la emergencia y la fisonomía de esta área de investigación: un primer eje referido a los procesos de neoliberalización, reestructuración

productiva y metamorfosis del mundo del trabajo en los países de la región, y un segundo de corte teórico-conceptual referido a los nuevos desarrollos y debates sobre la subjetividad en la teoría social y en los estudios del trabajo. En un segundo momento hemos dado cuenta de los cuatro principales marcos o enfoques conceptuales: neo-marxista, interpretativo, posestructuralista vinculado a los *critical management studies*, y psicodinámico vinculado a las clínicas del trabajo que han desarrollado programas de investigación sobre la temática. En un tercer momento del capítulo, destacamos tres narrativas de las experiencias laborales que aparecen en forma transversal en distintos estudios empíricos: La primera de ellas alude a las experiencias de *precarización laboral y el debilitamiento de las identidades colectivas y socio-profesionales*; la segunda a los *procesos de individualización y empresarización de las identidades laborales*; y la tercera al surgimiento de *nuevas formas de significación del trabajo y representaciones colectivas de lo laboral*.

Finalmente, es posible señalar que el recorrido realizado da cuenta de un campo de investigación plural, interdisciplinario y poblado de múltiples desafíos y debates académicos, los que que expresan la vitalidad y riqueza del área particular de los nuevos estudios laborales en América Latina. Asimismo, es importante subrayar también las limitaciones del capítulo. Algunas de ellas son producto de opciones de recorte y delimitación tomadas conscientemente, considerando el espacio disponible y los temas que se abordan en los otros capítulos de este libro. Así, por ejemplo, el capítulo presta una atención insuficiente a las articulaciones entre el orden y las desigualdades de género y las construcciones subjetivas en el mundo del trabajo, no abordando ni profundizando en temas tan relevantes en el debate contemporáneo como el trabajo doméstico y los trabajos de cuidado pagados y no pagados (Araujo e Hirata, 2020). Asimismo, el capítulo no profundiza en las estrechas relaciones entre los procesos de construcción identitaria y las formas de organización colectiva y acción sindical, priorizando un análisis de las configuraciones subjetivas en el registro de los individuos. Por otro lado, temáticas vinculadas

con las experiencias y configuraciones subjetivas en el mundo rural, en comunidades indígenas o en colectivos específicos de trabajadores/as inmigrantes son mencionados muy superficialmente, no haciendo justicia a las investigaciones realizadas y a la centralidad de dichos temas para la comprensión de los mundos del trabajo en América Latina. Otras limitaciones del capítulo se relacionan con el acceso a la información disponible, y con el propio conocimiento y mayor familiaridad de sus autores con la producción de ciertos contextos nacionales. Al respecto, el capítulo recoge con mayor detalle las investigaciones de países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México y en menor medida Uruguay, pero no recupera los debates y la producción -de menor magnitud pero igualmente relevante- de los otros muchos países que conforman el espacio histórico, geográfico y social de la América Latina contemporánea. Es importante leer el capítulo por tanto a la luz de estas y otras limitaciones y puntos ciegos, considerándolos también como desafíos futuros para el pensamiento y la investigación en el joven campo de estudios sobre trabajo, identidad y subjetividades laborales en los países de la región.

Bibliografía

Abal Medina, Paula (2004). Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes supermercados. En Battistini, Osvaldo (coord.), *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp.113-140). Buenos Aires: Prometeo.

Abílio, Ludmila C. (2020). Plataformas digitáis e uberização: a globalização de um Sul administrado? *Contracampo 39* (1), pp. 12-26.

Adamini, Marina (2015). Memoria colectiva en las identificaciones laborales del presente. Un estudio a partir del caso de jóvenes

trabajadores precarizados. *Sociohistórica* (35). http://www.sociohistorica.fahce.unlp.edu.ar/article/view/SH2015n35a01

Alvesson, Mats y Willmott, Hugh (2002). Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies, 39* (5), pp. 619-644.

Alvesson, Mats; Bridgman, Todd y Willmott, Hugh (2009). Introduction. En Alvesson, Mats et al. (Eds.). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Oxford: Oxford University Press.

Andrade Jaramillo, Verónica (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital 14* (2), pp. 117-145.

Antunes, Ricardo (2001).*¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Sao Paulo: Cortez Editora.

Araujo Guimaraes, Nadia y Hirata, Helena (2020). *El cuidado en América Latina. Mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay*. Buenos Aires: Medifé.

Araujo, Ana María (2011). *Sociología clínica. Una epistemología para la acción*. Montevideo: Psicolibros.

Araujo, Kathya y Martuccelli, Danilo (2012). *Desafíos Comunes. Retrato de la Sociedad Chilena y sus Individuos (2 tomos)*. Santiago: LOM Ediciones.

Araujo, Kathya y Martuccelli, Danilo (2015). Las individualidades populares: Análisis de sectores urbanos en Chile. *Latin American Research Review 50* (2), pp. 86-106. https://www.jstor.org/stable/43670291

Assusa, Gonzalo y Rivero Cancela, Leonel (2020). La "cultura del trabajo". Perspectivas teóricas, investigativas y desafíos conceptuales. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas 11*(20), pp. 17-36. https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787002/html/

Battistini, Osvaldo (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas VIII* (2), pp. 120-142. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol8-Issue2-fulltext-65

Battistini, Osvaldo (comp.) (2004). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.

Battistini, Osvaldo y Wilkis, Ariel (2005). El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes. *Cuadernos de Antropología Social* (22), pp. 55–75. https://doi.org/10.34096/cas.i22.4428

Bedoya, Cristian y Maca, Deidi (2020). Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia: análisis desde la gubernamentalidad. *Innovar, 30* (78), pp. 119-134. https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90615

Bernardo, Marcia Hespanhol (2009). *Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores*. São Paulo: Editora Expressão Popular.

Blackman, Lisa et al. (2008) Creating Subjectivities. *Subjectivity 22 (1–27).*

Bulloni, María Noel (2020). Digitalización, precariedad y organización colectiva. Reflexiones en torno al futuro del trabajo en la producción audiovisual. *Voces en el Fénix* (80), pp. 80-85. https://vo-

cesenelfenix.economicas.uba.ar/digitalizacion-precariedad-y-organizacion-colectiva-reflexiones-en-torno-al-futuro-del-trabajo-en-la-produccion-audiovisual/

Busso, Mariana (2009). Contra viento y marea: La organización de los trabajadores informales en la Argentina contemporánea. En: Abal Medina, Paula et al. (Comps.) *Senderos bifurcados: Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral* (pp. 187-212). Buenos Aires: Prometeo.

Busso, Mariana; Longo, M. Eugenia y Pérez, Pablo (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Cuadernos de Economía 33*(63), pp. 399-420. https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n63.45339

Cadena Pedraza, Yutzil Tania (2020). La dimensión simbólica del trabajo no asalariado: género y espacios del trabajo en la Ciudad de México. En Palermo, Hernán y Capogrossi, María Lorena (Dirs.). *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo* (pp. 1277-1307). Buenos Aires: CONICET / CLACSO, Córdoba: CIECS. https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=2275

Calquín Donoso, Claudia; Guerra Arrau, Rodrigo y Araya Fernández, Nicolás (2021). Vidas expuestas, sufrimiento y agravio moral: El caso de trabajadores del área psicosocial en tiempos de pandemia COVID-19. *Psicoperspectivas 20* (3), pp. 163-176. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol20-Issue3-fulltext-2450

Clot, Yves (2004). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.

Collado, Patricia A. (2022). Yo sé, yo puedo, yo temo: la subjetivación política de médicos y médicas en ejercicio durante la pandemia en Mendoza-Argentina. *Revista Brasilera de Sociología 10* (24), pp. 61-86. https://doi.org/10.20336/rbs.850

Collado, Patricia A. y Soria, Beatriz (2019). Observatorio en la mira: consideraciones teórico-metodológicas sobre el seguimiento del conflicto laboral. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales 10* (1), pp. 1-21. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11960/pr.11960.pdf

Coutinho, María C.; Bernardo, Marcia H. y Sato, Leny (2017). *Psicologia Social do Trabalho*. São Paulo: Vozes.

Dall'Asta, Constanza (2021). Trabajo, precariedad y subjetividad en los procesos de modernización de la industria automotriz. *Psicología para América Latina* (35), pp. 15-30. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2021000100003

De la Garza, Enrique (2001). Subjetividad, cultura y estructura. *Revista Iztapalapa* (50), pp. 83-104. https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/527

De la Garza, Enrique (2011). La revitalización del debate del proceso de trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo 16* (26), pp. 7-35. http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/139

De la Garza, Enrique (coord.) (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Ciudad de México: FCE / FLACSO / COLMEX / UAM-I.

De la Garza, Enrique (Ed.) (2016). *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*. Ciudad de México: Anthropos / UAM-I.

Dejours, Christophe (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Editorial Topía.

Dejours, Christophe y Deranty, Jean-Philippe (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons 11*(2), pp. 167-180.

Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH* (34), pp. 1-12. https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073

Díaz, Ximena; Godoy, Lorena y Stecher, Antonio (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía: La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Domingues, José Mauricio (2009). *La modernidad contemporánea en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Du Gay, Paul (1996). *Consumption and Identity at Work*. Londres: Sage.

Dubar, Claude (2000). *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.

Dzembrowski, Nicolás (2018). Fábricas recuperadas: los sentidos de la organización cotidiana del trabajo. *Trabajo y Sociedad* (30), pp. 131-154.

Escobar Salazar, Areli (2013). Las fábricas de la charla en Chile, apuntes preliminares sobre la materialidad y la subjetividad del trabajo en los call centers. *Horizontes Antropológicos* (39), pp. 19-40.

Espinoza, Betty (2008). *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*. Quito: FLACSO.

Esteves, Egeu Gómez; Pereira, Cleberson da Silva y Spink, Peter Kevin (2019). Conexões da zona sul: mapeamento participativo de atores, ações e relações solidárias. *Athenea Digital 19* (1), e2180, pp. 1-18. https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2180

Falvo, Marina V. (2019). La construcción de una trayectoria sociopolítica intergeneracional del colectivo de trabajadores en Volkswa-

gen Córdoba. *RevIISE 13* (13), pp. 147-162. https://www.redalyc.org/journal/5535/553565464012/html/

Fardella, Carla y Carvajal, Francisca I. (2018). Los estudios sociales de la práctica y la práctica como unidad de estudio. *Psicoperspectivas 17* (1), pp. 1-12. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue1-fulltext-1241

Fardella, Carla y Sisto, Vicente (2015). Nuevas regulaciones del trabajo docente en chile. Discurso, subjetividad y resistencia. *Psicologia y Sociedade 27* (1), pp. 68-79.

Faria, Alexandre; Abdalla, Márcio Moutinho y Guedes, Ana Lucia (2021). Podemos Co-Construir um Campo de Gestão/Administração Engajado com a Maioria? *Organizações y Sociedade 28* (98), pp. 549-581.

Feregrino Basurto, Azucena (2021). La batalla detrás del escenario: de la precariedad a la emergencia. Iberoforum. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana 1* (2), pp. 1-29.

Fernández Álvarez, María Inés (2018). Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular Argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales* (62), pp. 21-38. https://doi.org/10.17141/iconos.62.2018.3243

Fernández Álvarez, M. I. (2020). "Para una afirmación etnográfica de la noción de clase social: reflexiones a partir de un estudio con trabajadores de la "economía popular" en Argentina". En Palermo, H. y M. L. Capogrossi (Dirs.) *Tratado Latinoamericano de Antropología del Trabajo* (pp. 197-229). Buenos Aires: CONICET /CLACSO, Córdoba: CIECS.

Fernández Andrada, Cris; Esteves, Egeu Gómez y Svartman, Bernardo Parodi (2020). Experiencia de la vida de cooperativa. *Otra Economía*

13(24), pp. 136-151. https://www.revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/14879

Figari, Claudia (2019). La pedagogía empresarial en la consolidación hegemónica: un debate silenciado. *Espacios en blanco. Revista De Educación 1* (29), 145-159. https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/espacios-en-blanco/article/view

Filgueiras, Vitor y Antunes, Ricardo (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporáneo. *Contracampo 39* (1), pp. 27-43.

Foladori, Horacio y Guerrero, Patricia (Eds.) (2021). Trabajo, institución y salud mental. Santiago: LOM Ediciones.

Gaete Altamirano, Tomás y Soto Roy, Álvaro (2013). Tensiones en la construcción identitaria individualizada en el trabajo flexible. *Universitas Psychologica 12* (4), pp. 1167-1180.

Gago, Verónica (2014). *La razón neoliberal. Economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Gantman, Ernesto (2016). El desarrollo de los estudios críticos de gestión en los países latinoamericanos de habla hispana. *Política y Sociedad 54* (1), pp.45-64.

Garabito, Gustavo (2007). *Construcción de sentido del trabajo e identificación con la empresa Mc Donald´s*. [Tesis de Maestría en Estudios Sociales (Estudios Laborales)]. Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Garcés, Magdalena y Stecher, Antonio (2021). El trabajo en tiempos de lean management, una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. *Innovar 31* (79), pp. 71-88.

Gayosso Ramírez, José Luis (2015). *Trabajo, identidad y acción colectiva. Los trabajadores de tianguis de la Ciudad de México*. United Kingdom: Editorial Publicia.

Geertz, Clifford (1973). *The interpretation of cultures: Selected essays*. Nueva York: Basic Books.

Giddens, Anthony (1984). *La constitución de la sociedad. Bases para una teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu.

Gonzales-Miranda, Diego (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administração de Empresas 60* (2), pp. 104-119. .

Guadarrama Olivera, Rocío (2000). La cultura laboral. En De la Garza, Enrique (Coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Ciudad de México: FCE / FLACSO / COLMEX / UAM-I.

Guadarrama Olivera, Rocío (2009). Trayectorias, identidades laborales y sujetos femeninos en la maquila de confección. Costa Rica, 1980-2002. *Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre* (55), pp. 90-111. https://journals.openedition.org/trace/790

Guadarrama Olivera, Rocío (Ed.) (1998). *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. México D.F.: Juan Pablos/ UAM/F. Ebert.

Guerrero, Patricia et al. (2022). Clínicas del trabajo en Chile : tres experiencias de intervención en una sociedad dañada por la gestión 'managerial'. *Laboreal 15* (2), pp. 1-23. https://doi.org/10.4000/laboreal.15509

Guerrero, Patricia y De Gaulejac, Vincent (2017). Sociología clínica del Trabajo. En: Zabala, Ximena; Guerrero, Patricia y Besoain, Car-

olina (eds.). *Clínicas del trabajo. Teorías e Intervenciones*. Santiago de Chile: Ediciones UAH.

Gutiérrez, Francisca y Atzeni, Mauricio (2022). Entre precarización, control algorítmico y movilización. Efectos de la pandemia de COVID-19 en las y los repartidores de plataformas en Argentina y Chile. *Revista Internacional del Trabajo* (141), pp. 489-511.

Imas, J. Miguel y Weston, Alia (2012). From Harare to Rio de Janeiro: The Kukiya-favela organization of the excluded. *Organization 19* (2), pp. 204-226.

Julián-Véjar, Dasten (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas 17*(1), pp. 103-115. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue1-fulltext-947

Leidner, Robert (2006). Identity and Work. En Korczynski, M.; Hodson, R. y Edwards, P. (Eds.), *Social Theory at Work*. Nueva York/Oxford: Oxford University Press.

Leite, Marcia De Paula (1993). Innovación tecnológica y subjetividad obrera. *Sociología del Trabajo* (19), pp. 3-26.

Lisdero, Pedro (2009). Visibilidad y conflicto. Algunas imágenes de las organizaciones de trabajadores de Call Centers en Córdoba. *Onteaiken. Boletín sobre prácticas y Estudios de Acción Colectiva* (7), pp. 1 – 18.

Lisdero, Pedro y Quattrini, Diego (2020). Trabajo y sensibilidades: un análisis de la gestión delos cuerpos y las emociones en algunos espacios detrabajo. *Novos Rumos Sociológicos 8* (13), pp. 226-254. https://doi.org/10.15210/norus.v8i13.17875

Longo, Julieta y Busso, Mariana (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios Del Trabajo* (53). https://ojs.aset.org.ar//revista/article/view/6

López, Osvaldo (2013). La empresa como modo de subjetivación. *Confluencia, 6* (13), pp.119-145.

Malvezzi, Sigmar et al. (2022). Las Clínicas del Trabajo: una subdisciplina de análisis crítico del malestar en el trabajo contemporáneo. En Gañan, A. y Orejuela, J. (Eds.). *Malestar en el trabajo en contextos de pandemia*. Medellín: EAFIT.

Mandiola, Marcela (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y tendencias 3* (1), pp. 6-10.

Marrero, Nicolás E. (2017). Precarización laboral y revitalización sindical en Uruguay: Los trabajadores de comercio y servicios. *Revista Colombiana de Sociología 40* (2), pp.221-238.

Martuccelli, Danilo (2007). *Cambio de rumbo. La sociedad a escala del individuo*. Santiago de Chile: LOM Ediciones.

Mendes, Ana M. (org.) (2007). *Psicodinamica do Trabalho: teoría, método e pesquisas*. Sao Paulo: Casa do Psicologo.

Mendes, Ana M. y Tamayo, Alvaro (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF 6* (1), pp.39-46. https://doi.org/10.1590/S1413-82712001000100006

Mendes, Ana M.; Araujo, Luciane K.R. y Soares, F. (2014). Escucha política y clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones desde las prácticas en clínica psicodinámica del trabajo brasilera. En Orejuela, J. (Ed.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (pp. 25-46). Cali: Editorial Bonaventuriana.

Montaño Hirose, Luis (2020). Encrucijadas y desafíos de los Estudios Organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar 30* (78), pp. 19-34.

Montarcé, Inés. (2018). La fragilidad del taylorismo simbólico: entre el consentimiento y la transgresión al control afectivo en Call Centers. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad 28* (10), pp. 11-22.

Montes Cató, Juan (2004). Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones. En Battistini, Osvaldo (comp.). *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (pp.171-198). Buenos Aires: Prometeo.

Montes Cató, Juan y Figari, Claudia (2019). Lógicas de imposición del capital en grandes corporaciones. Disputas en torno a la negociación y la subjetivación laboral. En Batista, Eraldo Leme y Orso, Paulino José (Org.). Capitalismo, Trabalho e Educação em Tempos de Devastação Neoliberal (pp. 77-97). Sao Paulo: Lutas Anticapital.

Morales, Karol y Stecher, Antonio (2022). Platform capitalism and neo-normative control: "Autonomy" as a digital platform control strategy in neoliberal Chile. New Technology, Work and Employment, pp. 1– 22. DOI:10.1111/ntwe.12258

Muñiz Terra, Leticia (2012). *Los ex trabajadores de YPF: Trayectorias laborales a 20 años de la privatización*. Buenos Aires: Espacio.

Muñiz Terra, Leticia y Roberti, Eugenia (2018). Las tramas de la desigualdad social desde una perspectiva comparada: hacia una reconstrucción de las trayectorias laborales de jóvenes de clases medias y trabajadoras. *Estudios del trabajo* (55), pp. 1-32. https://ojs.aset.org.ar//revista/article/view/19

Nardi, Henrique C. (2006). *Etica, trabalho e Subjetividade*. Porto Alegre: UFRGS.

Nogueira, Luciana (2018). Entre la precariedad y la autogestión: reconfiguraciones en las subjetividades inherentes a los trabajadores de las empresas pesqueras recuperadas de Necochea y Quequén (Argentina). *Trabajo y Sociedad* 32, pp. 551-565.

Orejuela, Johnny (2018). Clínica del trabajo : el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral. Bogotá : San Pablo-Eafit.

Orozco Losada, Hernando (2010). Trabajadores informales en el espacio público de tres parques de Cali. En De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César (Coord.). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. Ciudad de México: Plaza y Valdés / CLACSO / UAM-I.

Ortega Erreguerena, Joel (2015). La CNTE en su laberinto: subalternidad, antagonismo y autonomía en el movimiento magisterial. En Modonesi, Massimo (coord.). *Movimientos subalternos, antagonistas y autónomos en México y América Latina* (pp. 117-130). Ciudad de México: UNAM.

Palermo, Hernán y León Salazar, Carlos (2016). Trabajo, disciplina y masculinidades. Un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México. *Nueva Antropología XXIX* (85), pp. 53-74.

Palermo, Hernán y M. Lorena Capogrossi (Dirs.) (2020). *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo*. Buenos Aires: CONICET / CLACSO, Córdoba: CIECS.

Palermo, Hernán y Molina, J. Ignacio (2022). Plataformas digitales de delivery y el (des)extrañamiento del trabajo. *Trabajo y sociedad 23* (39), pp. 439-453.

Perelman, Mariano (2020). Para una antropología amplia del trabajo desde y en Argentina. En Palermo, Hernán y Capogrossi, María Lorena (Dirs.). *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo* (pp. 231-264). Buenos Aires: CEIL CONICET / CLACSO, Córdoba: CIECS.

Pessolano, Daniela y Linardelli, Florencia (2021). El trabajo reproductivo en el medio rural. Puesteras y trabajadoras migrantes del sector agropecuario de Mendoza (Argentina). *CUHSO 31* (1), pp. 47-76.

Pierbattisti, Damián (2012). Management, subjetividad y cultura política: el nuevo espíritu del capitalismo a veinte años de la privatización de ENTEL. *Cuadernos de Relaciones Laborales 30* (2), pp. 459-495.

Portocarrero, Gonzalo (2005). Problematizando la subjetividad. En Díaz, X.; Godoy, L.; Stecher, A. y Toro, J.P (Edits). *Trabajo, identidad y vínculo social*. Santiago: CEM/UDP.

Pujol, Andrea y Dall'Asta, Constanza (comps.) (2013). *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos*. Córdoba: E-book, Licencia Creative Commons.

Pulido-Martínez, Hernán Camilo (2010). Autonomía en el trabajo. "El reto por opciones" a la luz de la producción del sujeto neo-liberal. *Revista Iberoamericana de Psicología 3* (1), pp. 7-16. https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/188

Ramos, Claudio (2009). *La transformación de la empresa chilena*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.

Resende Dalmaso, Sandra A. y Coutinho, Maria C. (2010). Tecnologia e trabalho: sentidos produzidos no cotidiano do transporte coletivo. *Arquivos Brasileiros de Psicologia 62* (3), pp. 93-105.

Retamozo, Martín (2009). *Movimientos sociales: Subjetividad y acción de los trabajadores desocupados en Argentina*. México: FLACSO.

Reygadas, Luis (2002). Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología XVIII* (60), pp.101-119.

Ribeiro, Marcelo A. (2012). Las construcciones identitarias en el trabajo en la contemporaneidad: Retrato de un grupo de trabajadores de São Paulo. *Psykhe 21* (2), 61-75.

Rodríguez, Jenny K. et al. (2019). Estudios descoloniales del management y las organizaciones: Avances, desafíos y prospectos. *Cuadernos De Administración 32* (58).

Saavedra Mayorga, Juan Javier y Sanabria, Mauricio (2020). La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura. *Innovar 30* (78), pp. 149-166.

Sariego, Juan Luis (1987). La cultura minera, aproximación a algunos elementos de la identidad del grupo obrero. *Cuadernos de la Casa Chata* (145), pp.135-155.

Sato, Leny (2007). Processos cotidianos de organizaçãodo trabalho na feira libre. *Psicologia y Sociedade 19* (95)-102.

Sato, Leny et al. (2021). Resistências ao trabalho precário por meio de relações solidárias: quatro casos do Brasil. *Quaderns de Psicologia 23* (2), e1597, pp. 1-22.

Schvarstein, León y Leopold, Luis (2006). *Trabajo y subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.

Sisto, Vicente (2012). Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psykhe 21* (2), pp. 35-46.

Sisto, Vicente y Fardella, Carla (2008). Narrándose en la flexibilidad. Un análisis narrativo discursivo de la identidad en tiempos de flexibilidad laboral. *Revista de Psicología, XVII* (2), pp. 59-80.

Solis Arellano, Lilia Adriana (2017). *Me voy pa'l norte: significados del trabajo trasnacional mixteco*. Ciudad de México: Ediciones del Lirio / UAM-I.

Solis, Marlene (2009). *Trabajar y vivir en la frontera. Identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.

Soria, Cecilia Beatriz (2020). "Indignados/as, resignados/as": Trabajadores/as de supermercados. Aproximaciones a las configuraciones subjetivas del sector supermercadista del Gran Mendoza-Argentina. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*11 (20), pp. 97-119.

Soto, Alvaro (2012). La Construcción de Identidades en el Trabajo en América Latina. *Psykhe 21* (2), pp. 3-7.

Soto, Álvaro (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. *Revista de Estudios Sociales* (51), pp. 198-212

Soto, Alvaro (Ed.) (2008). *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago de Chile: LOM-Universidad Alberto Hurtado.

Soul, Julia y Voggelman, Verónica (2010). Reconversión productiva y significaciones obreras. Transformaciones en las industrias siderúrgica y frigorífica. *Intersecciones en Antropología 11* (1), pp. 89-101.

Spink, Peter. (2011) ¿Qué pasó con el trabajo?: de la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. *Athenea Digital* 11 (3) pp. 3-24.

Stecher, Antonio (2012). Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile: Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. *Psykhe 21* (2), pp. 9-20.

Stecher, Antonio (2013). Un modelo crítico interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. *Universitas Psychologica 12* (4), pp. 1311–1324.

Stecher, Antonio y Godoy, Lorena (2014). *Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina*. Santiago de Chile: RIL Editores.

Stecher, Antonio y Soto, Alvaro (2022). Crisis and transformation of occupational identities in three sectors (retail, mining, state): contributions to understanding workplace subjectivities in neoliberal Chile. En Walkerdine, Valeria (Ed.). *Neoliberalism and Subjectivity in Latin America*. Switzerland: Palgrave Macmillan Cham.

Stefoni, Carolina; Leiva, Sandra y Bonhomme, Macarena (2017). Migración internacional y precariedad laboral. El caso de la industria de la construcción en Chile. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana 25* (49), pp. 95-112.

Szlechter, Diego Fabián y Zangaro, Marcela Beatriz (2020). Big data y people analytics: intimidad y emociones en la gestión de los recursos humanos. *Innovar 30* (78), pp. 75-88.

Szlechter, Diego; Blugerman, Leopoldo y Cozza, Ezequiel (2018). El trabajo managerial. Las particularidades locales de un modelo hegemónico. *Question* (1), pp. 173-193.

Thompson, Edward P. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Editorial Crítica.

Thompson, John B. (1993). *Ideología y cultura moderna*. México: UAM.

Thompson, Paul y O'Doherty, Damian (2008). Perspectives on Labor Process Theory. En Alvesson, M.; Bridgman, T. y Willmott, H. (Eds.). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Oxford University Press.

Thompson, Paul y Smith, Chris (2010). *Working life. Renewing labour process analysis*. London: Palgrave, Mac Millan.

Tittoni, Jacqueline y Nardi, Henrique (2011). Sujetividade e Trabalho. En Holzmann, L. y Cattani, A. (Orgs.). *Dicionário de Trabalho e tecnología* (pp. 375-378). Porto Alegre: Zouk Editora.

Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

Tuñon Pablos, Esperanza y Rojas Wiesner, Martha Luz (Coord.) (2012). *Género y migración*. San Cristóbal de las Casas: El Colegio de la Frontera Sur/El Colegio de la Frontera Norte/El Colegio de Michoacán/ CIESAS. .

Valdes, Ximena y Julián-Véjar, Dasten (2022). *Sociedad Precaria*. Santiago: LOM

Valenzuela, Francisco y Sánchez, Gustavo (2018). Una interpretación lacaniana del trabajo identitario en el Estado emprendedor: El caso de Chile. *Psicoperspectivas 17* (3), pp. 1-13.

Vargas Monroy, Liliana (2020). Formar "buenas obreras" para la industria de la flor cortada: gubernamentalidad y trabajo, en el contexto de la consolidación neoliberal en Colombia. En Palermo, H. y Capogrossi, M. L. (Dirs.). *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo* (pp. 1277-1307). Buenos Aires: CEIL CONICET / CLACSO, Córdoba: CIECS.

Walkerdine, Valeria (Ed.). (2022). *Neoliberalism and Subjectivity in Latin America*. Switzerland: Palgrave Macmillan Cham.

Webb, Janette (2006). *Organisations, Identities and the Self*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Wlosko, Miriam y Ros, Cecilia(2019) (Coords.). *El trabajo entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Lanús.

Zabala, Ximena; Guerrero, Patricia y Besoain, Carolina (2017). Clínicas del trabajo. Teorías e intervenciones. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Zangaro, Marcela B. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta.

Migración y trabajo en América Latina

Alejandro I. Canales

Introducción

En América Latina, las migraciones han estado, desde siempre, presentes en la formación histórica de sus pueblos y naciones. A lo largo de su historia, podemos identificar al menos cuatro grandes etapas migratorias. Por un lado, durante la colonización y conquista española y portuguesa, fue receptora de grandes flujos de población europea, así como de flujos proveniente de África, bajo la forma de migraciones forzadas y esclavizadas. Por otro lado, en el siglo XIX, y como parte de la consolidación de los estados independientes, la región fue lugar de destino de importantes flujos de migración europea. Por su parte, ya en el siglo XX, los flujos migratorios internacionales fueron sustituidos por el gran desplazamiento de poblaciones del campo a las ciudades, en el marco de procesos de urbanización e industrialización de las principales ciudades de cada país latinoamericano. Finalmente, a partir de los años 1990, América Latina participa activamente en la nueva era de las migraciones internacionales

en el marco de la globalización de las sociedades y de la economía mundial.

Aun cuando las migraciones nos acompañan desde nuestra fundación como estados modernos, su teorización y comprensión como objeto de estudio e investigación científico-social se remonta solo a la segunda mitad del siglo XX, cuando se desarrollan las ciencias sociales y se consolida un pensamiento teórico propio de autocomprensión de nuestra realidad social y política. Desde esos años, las migraciones se han analizado y debatido desde distintos planos de análisis y han dado pie a diversos marcos explicativos. En este texto presentamos una revisión de esta trayectoria teórica.

Las migraciones en la era de la industrialización y urbanización de América Latina

Desde fines de los años 1950, las investigaciones se centraron en las migraciones rurales/urbanas, lo cual se corresponde con un período de desarrollo económico basado en una acelerada industrialización sustitutiva, así como la urbanización y concentración de la población y las actividades económicas y productivas en las principales ciudades de cada país. La explicación de las causas y determinaciones de tales flujos migratorios, así como de sus consecuencias, constituyeron desde entonces el centro del debate en las ciencias sociales latinoamericanas.

En términos generales se presentan tres grandes corrientes de análisis: la llamada *teoría de la modernización*, el *enfoque histórico estructural* y por último, el análisis de la familia y su papel en la dinámica de las migraciones en América Latina.

La teoría de la modernización

De acuerdo a este enfoque, la modernización corresponde al proceso de transición desde *sociedades tradicionales* hacia *sociedades moder-*

nas, en las que la noción de *progreso* configura el marco teleológico que le da sentido a ese proceso. La modernización implica la *superación* de formas económico-sociales tradicionales y su sustitución por formas modernas, en un marco de creciente racionalización de la vida social, de sus instituciones, e incluso de las propias "tradiciones" que la modernidad genera. En este contexto de transición, Germani (1969) plantea que el estudio de las migraciones internas debería orientarse a tres aspectos centrales: la *motivación* de migrar; el *proceso migratorio* en sí (características de la población migrante, etc.); y la *absorción* y *asimilación* de los migrantes en el marco sociocultural de las sociedades modernas.

Desde esta perspectiva, se retoman las clásicas leyes de migración (*pull-push factors*) de Ravenstein de un modo similar a la experiencia en los países hoy industrializados. Al igual que en Europa, se analiza la expulsión de población desde las zonas rurales (tradicionales) y su atracción a los centros urbanos en rápida industrialización y desarrollo (Martínez Gómez, 2006), aunque suelen destacarse ciertas diferencias que le dan ciertas peculiaridades al fenómeno en nuestro continente:

a) Las tasas de crecimiento de la población son significativamente mayores, producto de que la disminución de la mortalidad ocurriría en una etapa más temprana del desarrollo y a un ritmo más acentuado que en Europa. A su vez, las tasas de fecundidad son más elevadas y muestran una declinación más lenta. Consecuencia de ello es la *explosión demográfica*, agravada por la inexistencia de válvulas de escape como la emigración internacional, que podría disminuir las presiones poblacionales sobre las economías nacionales (Villa, 1992).
b) A su vez, las aspiraciones "modernas" de consumo también se producirían en una etapa más temprana en relación al grado de desarrollo, como resultado del llamado *efecto demostración*, esto es, por el intento de imitar patrones de consumo y comportamientos sociales propios de las sociedades más desarrolladas.

Esos dos factores permiten plantear que mientras en los países de Europa occidental las migraciones se explicaban en gran medida por la demanda de mano de obra industrial en las ciudades, en nuestros países "éstas serían explicadas más bien por la presión demográfica en el campo y por aspiraciones generalizadas de modos de vida 'modernos', acrecentados por los medios de comunicación masivos" (Oliveira y Stern, 1972, p. 67).

Por su parte, Germani (1969) plantea desde una perspectiva sociológica que el estudio de las migraciones internas, debería considerar al menos tres niveles:

a) Un primer nivel referido a los factores objetivos de atracción/expulsión y a las condiciones de comunicación y contacto entre las zonas de origen y de destino;
b) Un segundo nivel, normativo, que dé cuenta de los valores, pautas de comportamiento y patrones de expectativas que conforman el marco de referencia de las personas en lo que se refiere a la percepción y evaluación de las condiciones objetivas;
c) Por último, un nivel psicosocial, que tome en cuenta las características de los individuos, sus expectativas, motivaciones, actitudes y otros rasgos de la personalidad que influyen directa o indirectamente en la decisión de migrar.

En este modelo, el elemento central es la forma en que se toma la decisión de migrar, proceso en el cual, según Germani, si bien los factores objetivos son relevantes no operan por sí mismos, sino con base en las condiciones del contexto normativo y psicosocial. Asimismo, a diferencia de los modelos neoclásicos que presuponen una racionalidad económica en la toma de decisiones, Germani asume que el componente central es el marco normativo y de valores internalizados por el individuo y que se expresa en sus actitudes y comportamientos en esta y otras esferas de la vida social.

Este esquema de tres niveles también permitiría entender el proceso de inserción del migrante rural en las ciudades que lo acogen, considerando en ello las distorsiones y conflictos que ese mismo

proceso genera. Estos tres niveles, y especialmente los aspectos normativos y psicosociales, condicionan tanto la decisión de migrar y la migración misma, como la forma y "carácter de la migración y el comportamiento ulterior del migrante en la sociedad receptora" (Germani, 1969, p. 128),

Dentro de esta misma perspectiva, un aspecto de gran relevancia corresponde al estudio de la *asimilación* de los migrantes en el medio urbano, proceso que se vincula directamente con el proceso de *modernización* del comportamiento individual y social del migrante como consecuencia de la influencia del medio urbano. Por lo mismo, las dificultades presentadas en el proceso de asimilación, expresadas fundamentalmente en la marginalidad urbana, tienden a referirse a procesos individuales (persistencia de patrones culturales en el migrante, etc.) y no a los aspectos de la estructura urbana y de las características excluyentes del proceso de industrialización.

El enfoque histórico-estructural

Este enfoque engloba distintas corrientes con diferentes adscripciones teóricas, que van desde el marxismo, pasando por los enfoques dependentistas y las teorías del sistema mundo, así como la corriente cepalina de la heterogeneidad estructural. Lo común en todos ellas es el papel de las estructuras económicas y sociales como factores determinantes de las migraciones.

Las especificidades de las migraciones internas en América Latina y sus diferencias fundamentales con las experimentadas en las sociedades europeas no remiten solo a cuestiones de secuencias, ritmos y magnitudes, sino a diferencias en cuanto a las estructuras históricas en las cuales se desenvolvieron unas y otras dinámicas migratorias. En el caso de Europa, esas migraciones se dieron en el contexto de la transición del feudalismo al capitalismo, y de la consolidación del capitalismo industrial a partir del siglo XVIII. En el caso de América Latina en cambio, las migraciones se insertan en un proceso de industrialización dependiente, que se desarrolló en

forma parcial y trunca y nunca logró consolidarse como un modo capitalista propiamente tal.

En otras palabras,

> no es que el ritmo de crecimiento se retrase ni que la industrialización venga después de la urbanización, sino que las modalidades con que se dan ambos se explican precisamente en función de la matriz en la cual nuestros países participan en el proceso de industrialización y desarrollo capitalista mundial (Oliveira y Stern, 1972, p. 68).

En oposición a la teoría de la modernización, el enfoque histórico-estructural privilegia el análisis de las causas estructurales de la migración interna, enfatizando la distinción entre estas y las motivaciones individuales de la migración. Con base en esta tesis, Singer (1975) señala que, al final de cuentas, siempre

> la primera determinación de quién se va y quién se queda es social o, si se quiere, de clase. *Dadas determinadas circunstancias, una clase se pone en movimiento.* En un segundo momento, condiciones objetivas y subjetivas determinan que miembros de esa clase migrarán antes y cuáles se quedarán atrás (Singer, 1975, p. 60).

Con base en ello, la industrialización experimentada en la región a partir de la década de 1940 es tomada como uno de los factores centrales en tales condicionamientos estructurales, en la medida que va asociada a una profunda transformación en la división social y espacial del trabajo. Las migraciones internas serían un mecanismo de redistribución de la población que se adapta al reordenamiento espacial de las actividades económicas y del capital (Balán, 1981).

Si desde la perspectiva de la *teoría de la modernización* tal migración rural/urbana es vista como su traslado físico desde una sociedad *tradicional* (rural) hacia una sociedad *moderna* (urbana), para el *enfoque histórico estructural* en cambio, tal movilidad de la población no es sino una consecuencia más o menos inevitable del proceso de expansión del capitalismo, y, por tanto, de la progresiva separación de los productores directos de los medios de producción.

Aunque en ambos enfoques el crecimiento demográfico juega un papel importante, hay diferencias sustantivas en cuanto a su significado histórico. En el caso de la *teoría de la modernización* el crecimiento de la población forma parte de la *transición demográfica* que ya se había iniciado en la mayor parte de los países de la región. En el caso del *enfoque histórico estructural*, en cambio, tal excedente de población se asocia a las tesis marxistas del desarrollo del capitalismo, en especial en relación al proceso de formación de un *ejército industrial de reserva* (Nun, 1969). Más específicamente, Singer (1975) establece que solo cuando la migración se da en un contexto de estancamiento económico y productivo, la presión demográfica puede ser considerada un factor relevante en la expulsión de población. Pero por el contrario, si la migración se da en un contexto de transformación capitalista del agro, con aumentos en la productividad del trabajo y la consecuente disminución en el nivel de empleo, entonces la presión demográfica pasaría a un segundo término como causa de la expulsión de población.

La migración como estrategia de reproducción social

Frente a este debate entre el enfoque de la modernización que enfatiza los factores psicosociales y el histórico-estructural que enfatiza los factores económico-sociales y de clase, surge en los setenta un tercer enfoque, que aunque más cercano a las perspectivas estructuralistas, plantea la necesidad de asumir planos intermedios de análisis, en el entendido que si bien los factores estructurales son fundamentales, no son suficientes para explicar por qué los individuos migran (Venegas y Rodríguez, 1986). La familia surge como la unidad de análisis por excelencia, y el concepto de *estrategias de sobrevivencia* como la categoría de análisis que permite integrar las relaciones entre la unidad familiar, el individuo y las condiciones estructurales del cambio social.

Este enfoque de las estrategias de sobrevivencia familiar como un modo de analizar las formas de reproducción social de familias

en condiciones de marginalidad y pobreza, tiene una larga historia en América Latina. Los trabajos antropológicos de Oscar Lewis (*Los hijos de Sánchez*) y de Larissa Lomnitz (*Cómo sobreviven los marginados*) son pioneros para ilustrar cómo las estructuras familiares y las relaciones de parentesco, compadrazgo y amistad (hoy las llamaríamos redes sociales) eran la base para la sobrevivencia en situaciones de pobreza y marginación en la ciudad de México de esos tiempos. A partir de esos trabajos se abrió un campo de investigación particularmente fértil, que dio lugar a un gran número de investigaciones, estudios comparados y teorizaciones sobre las estrategias de sobrevivencia de las familias pobres en los más diversos contextos.

Este enfoque recibió el influjo del pensamiento de Pierre Bourdieu, para quien el concepto de estrategia de reproducción social resulta de fundamental relevancia para integrar en un mismo análisis las diversas maneras en que se reproduce la vida social, y en particular, en que se reproducen los diferentes mecanismos de dominación y dependencia que dan forma a la reproducción de las clases sociales (Gutiérrez, 2011). De acuerdo a Bourdieu (2011), el uso de la noción de estrategia de reproducción debe sustentarse en la articulación tanto de las condiciones estructurales que pesan sobre los agentes (alejándose de la propuesta del individualismo metodológico) como de las posibilidades de respuestas activas a esas mismas coacciones (alejándose de las visiones mecanicistas y estructuralistas).

En este sentido, la migración como una estrategia de reproducción social es entendida como una práctica de los migrantes (agentes) que contribuye a su reproducción y la de sus familias, así como a su posición en la estructura social de la cual forman parte, contribuyendo con ello a la reproducción de las estructuras de diferenciación y desigualdad social de cada sociedad. El concepto de *estrategias de reproducción* deviene así en una categoría de análisis y mediación que, a la vez que permite entender la acción del agente, permite entender la reproducción del sistema social en su conjunto (Pachano, 1986).

Un estudio pionero en este sentido fue el de Lourdes Arispe (1985), que analiza cómo la migración constituye una estrategia para asegu-

rarle al grupo doméstico un ingreso asalariado en cada una de las etapas del ciclo familiar. Define la estrategia específica seguida por las familias de la comunidad mazahua que estudia como un proceso de *migración por relevos:* distintos miembros del núcleo familiar, según su ciclo de vida, se van alternando en la tarea de conseguir ingresos monetarios adicionales a través de la migración. En un primer momento, el migrante es el padre, posteriormente es reemplazado por sus hijos e hijas a medida que van creciendo.

En cierta medida, a través del concepto de estrategias de reproducción y de la familia como unidad de análisis, se establece una instancia de mediación teórica y metodológica que permitiría una mejor comprensión de las causas y determinantes del proceso migratorio. En esta perspectiva, la migración ya no es solo un producto de estructuras de clase, sino también un proceso social en sí mismo, que involucra la acción y comportamiento de actores sociales concretos, poniendo en funcionamiento mecanismos diversos, como las redes sociales y familiares, en tanto capitales sociales de que disponen las familias y lque es permiten actuar en diversos contextos estructurales. En este sentido, no es que los factores estructurales dejen de tener relevancia e impacto en los procesos migratorios, sino que su causación esta mediada, es decir, es procesada a través de estas estructuras sociales intermedias; en este caso, las familias y sus redes sociales en tanto modos de vinculación y acción de los individuos en la sociedad.

La migración laboral desde la perspectiva de los mercados laborales duales

Un enfoque que desde esos años ha tenido una amplia recepción en los estudios migratorios en América Latina es el de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo. Esta perspectiva afirma que el capitalismo funciona con base en competencias oligopólicas, asimetrías de poder y concentración económica, intercambio desigual y otras restricciones extraeconómicas, características todas

ellas, que se alejan sustancialmente de los supuestos básicos de la teoría económica.

A nivel del mercado de trabajo, se agrega la configuración de mercados duales y segmentados, que implican restricciones de diferente tipo a la libre entrada de trabajadores. Esto hace que las variables básicas del mercado laboral, fundamentales para la toma de decisión de los individuos sobre migrar o no migrar, estén seriamente distorsionadas por las restricciones a la movilidad desde un tipo de actividad y ocupación hacia otras mejor remuneradas, con mejores prestaciones, mayores niveles de protección, etc. Michael Piore (1979), fue uno de los primeros en plantear este distanciamiento frente a la teoría neoclásica. Retoma la teoría de los mercados duales para explicar las causas y consecuencias de las migraciones internacionales en la sociedad industrial.

Un aspecto que destaca en su propuesta es que traslada el eje de la explicación desde la cuestión de las diferencias salariales a la forma en que se estructuran los mercados de trabajo en los países industrializados. Con ello, saca el debate del plano de las motivaciones individuales y de las racionalidades económicas y utilitaristas propias de la escuela neoclásica, y lo lleva al plano de las estructuras económicas y productivas. Asimismo, centra su argumento en las condiciones de las economías industrializadas receptoras de migrantes, y no tanto en las condiciones de las economías expulsoras de la migración. Sin duda los diferenciales de ingresos y salarios existen, pero lo que apunta Piore es que no parecen regir el proceso migratorio, sino que este se deriva de la naturaleza misma de la actividad económica en las sociedades industriales.

Esta teoría señala que la dinámica económica y productiva en las sociedades industriales establece una diferenciación estructural en los mercados de trabajo, generando dos espacios laborales muy desiguales pero interconectados y que forman parte de una misma jerarquía ocupacional. Por un lado, el sector primario, altamente intensivo en capital, que genera empleos estables, protegidos, con altas remuneraciones, y que demanda trabajadores altamente calificados.

Los trabajadores tienden a estar sindicalizados, y gozan de un alto prestigio y estatus social. Por otro lado, el sector secundario, altamente intensivo de mano de obra, que genera empleos inestables, precarios, de baja productividad, con baja capacidad de crecimiento e innovación tecnológica y que connotan un estatus social inferior. Los trabajadores tienden a no estar sindicalizados ni protegidos, con contratos informales y temporales, y otros modos de desregulación contractual y flexibilidad laboral.

Esta segmentación de los mercados de trabajo, Piore la atribuye a la distinción fundamental entre capital y trabajo, que genera condiciones desiguales para capitalistas y trabajadores, las que en cierta forma, son trasladadas al mercado de trabajo reproduciendo esta forma segmentada, que no es sino un modo de configuración de desigualdades estructurales.

Piore plantea que esta segmentación laboral se traslada a los trabajadores como una segmentación social entre trabajadores nativos y trabajadores migrantes. Mientras los puestos de trabajo en el sector primario están reservados en gran medida para los nativos, los migrantes se emplean principalmente en el sector secundario. Esto da origen a

> una dicotomía fundamental entre los trabajos de los inmigrantes y los trabajos de los nativos [en donde] el papel de los inmigrantes en las economías industriales puede atribuirse a los factores que generan la distinción inicialmente, al papel y la función del sector secundario en el que se encuentran los inmigrantes y a la evolución de sus necesidades laborales (Piore, 1979, p. 36).

Como señala Piore, el capital requiere que una fracción de la fuerza de trabajo actúe como soporte de las fluctuaciones propias de la dinámica económica y de acumulación del capital, no solo en los momentos de crisis estructurales, sino frente a los riesgos, incertidumbres y vaivenes que forman parte de la cotidianeidad misma del capitalismo. Dado el carácter fijo del capital, no puede generarse un modo de flexibilidad para ese factor. Por ello, toda la flexibilización

y elasticidad se traslada a la fuerza de trabajo a través de la segmentación del mercado de trabajo, generando un sector expuesto a estas incertidumbres de la dinámica del capital, en el que se insertan trabajadores que, por sus condiciones sociales, culturales y políticas, están dispuestos a asumir esos costos. Se trata en general de trabajadores vulnerables, entrelos que se destacan en primer lugar los migrantes, así como otras minorías sociales y políticas.

Este enfoque del mercado dual permite rebatir varios de los mitos que hasta el día de hoy prevalecen en los discursos conservadores. Así, por ejemplo, no es cierto que los migrantes desplacen mano de obra nativa, sino que ellos se insertan en trabajos y condiciones laborales que para los nativos resultan inaceptables, pues implican una degradación en su estatus social. Los migrantes están dispuestos a ocupar esos trabajos, precisamente por su condición de migrantes, lo que les da un marco diferente de construcción de motivaciones y referencias en cuanto a su posición y estatus social. Como señalan Massey et al (1993), los migrantes buscan metas específicas: el salario y el ingreso sirven preferentemente para mejorar estatus y bienestar en sus hogares de origen, construyendo casas, pagando educación de los hijos, comprando tierras, y adquiriendo bienes y servicios que los distingan frente a los demás miembros de su comunidad. Esto configura un marco muy diferente desde el cual el migrante, en comparación al nativo, evalúa el valor y significado del estatus social del trabajo y el salario.

Las migraciones en la era de la globalización. El regreso del sujeto

En los años 1980 se genera un doble giro en el debate y teorizaciones sobre las migraciones que competen no solo a América Latina sino al mundo entero. Por un lado, el advenimiento de la era de la información, con las transformaciones en la organización del sistema mundo y en el capitalismo como sistema económico. Por otro lado,

lo que Castles y Miller (1993) denominaron el advenimiento de una nueva era de las migraciones. Esto consolidó el giro metodológico, centrando el análisis y teorización en el actor (el migrante) y en el proceso en sí mismo (las migraciones) por sobre los condicionantes estructurales.

Las redes sociales y el principio de la causación acumulativa

El enfoque de las redes sociales plantea que los determinantes macroestructurales no son por sí mismos suficientes para dar cuenta de la complejidad de los procesos sociales, y de las migraciones en particular. Por de pronto, y como señalan los autores de este enfoque, "las condiciones que inician el movimiento internacional pueden ser muy diferentes de las que lo perpetúan a través del tiempo y el espacio" (Massey et al., 1993, p. 448). Los factores estructurales permitirían entender las condiciones desencadenantes de cada migración, pero no logran dar cuenta ni del modo en que esas migraciones devienen en acción social concreta de sujetos sociales concretos, ni en cómo esa acción social conforma las bases de su propia reproducción como proceso social.[1]

Retomando a Coleman, se plantea que el capital social remite a aquel conjunto de recursos intangibles que se generan en las familias y comunidades como modo de proveer mecanismos que facilitan la acción de las personas (Durand y Massey, 2003). Esta visión es también muy cercana a la de Bourdieu, quien plantea el capital social como "la totalidad de recursos basados en la *pertenencia a un grupo*" (Bourdieu, 2000, p. 148). Aquí es donde el concepto de red social se vuelve fundamental para el análisis de la migración, pues constituye el mecanismo con el que los sujetos acceden a estas formas de capital social, a la vez que constituye el modo en que ese capital se repro-

[1] Aunque esta perspectiva de las redes sociales es muy próxima al enfoque de las estrategias de sobrevivencia que ya comentáramos, resulta extraño que esos estudios no sean mencionados ni menos aún revisados, al momento de analizar la migración como un proceso de causación acumulativa. No deja de haber cierta dosis de colonialismo académico que sería bueno cuestionar y reflexionar.

duce y acumula como tal. Según Bourdieu (2000), el capital social es resultado de un continuo esfuerzo e inversión de tiempo, dedicación y compromiso para mantener la red de relaciones que más tarde proveerán algún provecho material o simbólico.

En el caso de las migraciones internacionales, el capital social de los migrantes es ese conjunto de lazos interpersonales que los conectan entre sí y con sus familias en las zonas de origen y destino mediante nexos de parentesco, amistad y paisanaje. El valor de esos lazos es que "incrementan la posibilidad de movimiento internacional porque bajan los costos y los riesgos del desplazamiento y aumentan los ingresos netos de la migración" (Durand y Massey, 2003, p. 31).

A través de estas redes, los miembros de las comunidades interactúan y desarrollan sus actividades sociales, culturales, económicas y políticas. Asimismo, la práctica de estos intercambios en contextos transnacionales permite la expansión territorial de los ámbitos de acción de la propia comunidad. A través de las redes sociales fluye información en ambos sentidos, en términos de las necesidades y opciones de vida y trabajo en cada ámbito territorial. Asimismo, con apoyo en estas redes se facilita la movilidad de los individuos de un lugar a otro, minimizando los riesgos del desplazamiento, así como los costos del asentamiento e inserción laboral. En no pocos casos, el migrante sabe incluso antes de iniciar el viaje cómo va a cruzar, dónde va a llegar en cada fase de la migración, así como también dónde se va a emplear y cuál sería su salario y condiciones de trabajo en los lugares de destino (Canales y Zlolniski, 2001).

En esa misma perspectiva, Portes propone un esquema de análisis sustentado en tres planos: el capital social, la clase social y las instituciones sociales. Con base en la conjunción de estas tres categorías de análisis, este autor examina desde la perspectiva de la sociología económica diversos procesos y fenómenos sociales concretos, como la economía informal, los enclaves étnicos y las migraciones internacionales. En este último caso, un ejemplo típico es la articulación de las redes sociales de los migrantes con el campo de acción de los subcontratistas, lo cual permite al migrante acceder a un empleo en

forma rápida y segura, pero en un contexto de alta flexibilidad, y en el que la propia red social puede servir como mecanismo de control laboral (Zlolniski, 2006).

Con base en lo anterior, se plantean al menos tres principios sobre los cuales las redes sociales configuran un mecanismo de autoreproducción de la migración como proceso social (Massey et al., 1993). El primer principio señala que a través de las redes sociales se establece una infraestructura social que hace que los movimientos iniciales se tornen permanentes y masivos. Un segundo principio indica que en cuanto más accesible y consolidada se vuelve la migración, más familias de la comunidad tienden a adoptarlas como estrategia de sobrevivencia. Por último, un tercer principio, que refuerza los anteriores, es que la misma experiencia migratoria condiciona las subsiguientes motivaciones individuales, haciendo de la migración un imaginario no solo posible, sino también deseable, propiciando con ello nuevos procesos migratorios.

Refiriéndose a este papel de las redes sociales en la reproducción de las migraciones, Massey (1990) plantea la tesis de la *causación acumulativa*, categoría retomada por Myrdal para el análisis de la reproducción de condiciones y procesos sociales. Con base en este principio, Massey postula que la migración es un proceso social que "se perpetúa a sí misma porque la migración en sí misma crea la estructura social para sostenerla" (Massey, 1990, p. 8). Y esa estructura no es sino el capital social que se crea y acumula a través de las mismas redes migratorias. En una lógica de alta reflexividad, tendríamos que la migración pone en marcha este sistema de redes sociales (capital social), que al funcionar se expanden y consolidan, promoviendo ellas mismas la reproducción de la migración. De esta forma, la migración se causa a sí misma, en un proceso en el que el mismo migrante, al usar sus redes sociales para migrar acumula capital social que causa más migración.

Comunidades transnacionales y transnacionalismo

Aunque este es un enfoque ya ampliamente difundido a escala mundial, cabe señalar que sus primeras formulaciones surgen en los estudios sobre las nuevas dinámicas de la migración mexicana a los Estados Unidos. Uno de los primeros en proponer la expresión *comunidad transnacional* fue Michael Kearney, a fines de los años 1980, cuando analiza los cambios en la configuración de las comunidades de origen en Michoacán, donde ya comenzaban a consolidarse las formas propias de las redes transnacionales de la migración.

La tesis que a partir de entonces comienza a ganar presencia es que a diferencia de los procesos migratorios tradicionales, con la migración contemporánea se consolida un complejo sistema de intercambio y circulación de gente, dinero, bienes e información entre los asentamientos de migrantes a ambos lados de la frontera, conformando una sola gran comunidad dispersa en una multitud de localizaciones (Canales y Zlolniski, 2001). Diversos autores se refieren a este proceso en términos de la configuración de *comunidades transnacionales,* para señalar la *densidad* de los movimientos y lazos sociales que se extiende desde la comunidad de origen hacia todos los lugares donde se encuentren sus migrantes (Smith, 2006). Se trata de la dislocación y desestructuración del concepto tradicional de *comunidad*, especialmente en términos de sus dimensiones territoriales (Kearney y Nagengast, 1989). Esta *desterritorialización* de las comunidades hace que la reproducción de las comunidades de origen esté intrínsecamente ligada con la reproducción y el trabajo de los migrantes en sus distintos asentamientos en barrios urbanos y pueblos rurales de los países de destino.

Se trata de la expansión transnacional del espacio de las comunidades mediante prácticas sociales, artefactos y sistemas de símbolos que van más allá de la comunidad de origen y de destino, y traspasan cotidianamente las fronteras nacionales. El inmigrante contemporáneo no viaja solo, sino que lleva consigo a su comunidad, no solo en un sentido metafórico sino en uno sentido real y literal (Canales,

2021). Asimismo, la perspectiva transnacional de las migraciones exige asumir el entendimiento de las migraciones desde una perspectiva global y transnacional, cuyo sustento epistémico es su "cuestionamiento al clásico modelo del conocimiento científico, estructurado y pensado básicamente dentro de los límites geográficos del llamado Estado-nación" (Cavalcanti y Parella, 2013, p. 14).

Guarnizo incluso evoca cómo esta forma transaccional puede transformar la manera en que el Estado nacional se vincula con su diáspora. Retomando el caso de Colombia, este autor analiza cómo desde el Estado se han establecido diversos mecanismos de representación y participación política de los emigrantes dentro de la institucionalidad y sociedad colombiana, lo que le lleva a afirmar que "estas transformaciones han convertido al país en una formación social transnacional" (Guarnizo, 2006, p. 81).

En el mismo sentido, en México, después de largos y acalorados debates, se logró aprobar cambios en las leyes migratorias, reconociendo la doble ciudadanía y los derechos políticos de los migrantes mexicanos residentes en el extranjero, rompiendo los dogmas nacionalistas que impregnaron el Estado mexicano desde mediados del siglo XIX (Emmerich, 2013).

Sin embargo, esta visión de la migración como construcción de espacios sociales transnacionales no está exenta de cuestionamientos y críticas. Como hemos señalado en otros textos (Canales, 2021), el estudio de las migraciones desde este enfoque transnacional plantea un desafío metodológico no menor y que ha derivado, en algunos casos, en confusión y mal uso de los términos. El concepto *transnacional* suele usarse indistintamente como sinónimo de internacional, multinacional y a veces hasta posnacional (Suárez, 2008). Así, suele confundirse cualquier práctica de los migrantes con prácticas transnacionales. En realidad, todos los migrantes y en todos los tiempos han mantenido lazos estrechos con sus comunidades de origen que implican un continuo flujo de información, noticias, mercancías y recursos económicos. Asimismo, todas las migraciones generan espacios de reproducción de sus identidades nacionales en los países

de destino, ya sea a través de clubes de futbol, restaurantes de comidas típicas, contacto telefónico cotidiano con sus familias en los lugares de origen, envío de remesas y regresos a festividades comunitarias y familiares, entre muchos otros.

Sin embargo, no siempre estas prácticas migratorias constituyen *prácticas transnacionales*. Hay un momento en que la migración deviene transnacional, y eso tiene que ver con dos dimensiones que deben tomarse en cuenta. Por un lado, la *densidad* de estas prácticas y el involucramiento en ellas de población y comunidades en los lugares de origen y de destino. Por otro lado, la reproducción y conformación de espacios de identidad y pertenencia que van más allá de los contornos nacionales de origen y de destino (Smith, 2006). Esto es, la conformación de un *campo social transnacional* como referente de identidad y pertenencia, más allá de los campos nacionales (estatales, regionales, comunitarios, incluso) de origen y de destino (Solé, Parella y Cavalcanti, 2008).

Siguiendo esta línea de análisis, Portes (2001) establece tres criterios para identificar cuándo las actividades propias y características de todo migrante justifican el uso del término trasnacional para referirse a ellas. Por un lado, deben involucrar un universo relevante de personas, tanto en los lugares de origen como de destino. Por otro lado, son prácticas que deben ser estables y permanecer en el tiempo, no ser transitorias ni esporádicas. Por último, deben representar prácticas originales, cuya trascendencia no pueda ser capturada por categorías, procesos y conceptualizaciones ya existentes.

Esto plantea una exigencia de rigurosidad teórica y conceptual para que el término *transnacional* sí nos ayude a identificar prácticas sociales, culturales, políticas y económicas de los migrantes que, por su densidad, masividad, recurrencia, estabilidad y permanencia en el tiempo, construyan campos sociales transnacionales, de modo de poder diferenciarlas de aquellas otras prácticas migratorias que aunque en la práctica sean las mismas, se den en contextos que no devienen en campos sociales transnacionales y solo impliquen la

reproducción de situaciones y condiciones circunstanciales de los migrantes.

Otro punto de debate se refiere a la trascendencia social y política de la transnacionalidad en la migración; esto es, si la transnacionalidad implica la constitución de un sujeto social y político, el migrante transnacional, o si solo se refiere a prácticas sociales. Algunos, como Portes, afirman que "el transnacionalismo no está motivado por razones ideológicas sino por la propia lógica del capitalismo global" (Portes, 2001, p. 187). En contraposición, se plantea que, bajo determinadas circunstancias, las comunidades transnacionales pueden ejercer un poder político, económico y social sustancial.

En este sentido, resulta interesante la propuesta de Moctezuma (2016), quien establece una distinción conceptual y política entre la propuesta de la *transnacionalidad* y la del *transnacionalismo*. Mientras el transnacionalismo está centrado en los migrantes en tanto individuos, abarcando sus comunidades y una intensa actividad entre ellas, la transnacionalidad es una propuesta teórica que está centrada en la actividad que desarrollan las organizaciones de migrantes. Esta distinción permite establecer una diferencia teórica y práctica entre el desenvolvimiento transnacional de la comunidad respecto del involucramiento social de las organizaciones de migrantes, diferencia que es mayor cuando éstas asumen el carácter de sujetos sociales. En tal sentido, resulta fundamental la distinción que el autor hace entre las categorías de actor, agente y sujeto migrante, y en la que la acción organizada de los migrantes es el factor clave para entender estas distinciones.

En este marco, la transnacionalidad como propuesta conceptual se refiere al conjunto de prácticas organizativas que emprenden los migrantes tanto en el país de origen como en el de destino. Se trata de distintas formas de involucramiento transnacional en las que se manifiesta el ejercicio de la ciudadanía sustantiva o ciudadanía práctica.

Migración, género y trabajo

Es común que se hable de la importancia de la perspectiva de género en la migración para dar cuenta de la creciente feminización de los flujos. Sin embargo, la importancia de esta perspectiva va mucho más allá de los aspectos cuantitativos y remite a las formas en que la misma migración es construida desde la división sexual del trabajo, imprimiéndole un carácter *generizado* a la migración laboral contemporánea.

En el marco de lo que Bauman ha denominado el advenimiento de sociedades líquidas y posmodernas, el desarrollo social y económico promueve nuevos patrones de consumo y estilos de vida sustentados en la mercantilización de muchas actividades vinculadas a la reproducción social y cotidiana que antes se asignaban (e imponían) a mujeres y se realizaban en los espacios de la vida privada y familiar. Los procesos de individuación y cambios en el papel del hogar y la familia, por ejemplo, junto a la creciente incorporación de la mujer a la vida pública y laboral, conllevan una forma de emancipación -parcial- de la mujer de las cadenas que las ataban a las tareas del hogar.

Sin embargo, estos mismos cambios sociales también abren un espacio para la creciente incorporación de trabajadores inmigrantes, hombres y mujeres, en estas diversas actividades vinculadas a la reproducción social de la población nativa. Así, por ejemplo, tanto el cuidado de niños y ancianos como el mismo servicio doméstico dejan de ser una tarea propia de las mujeres nativas para convertirse en un trabajo mercantilizado que realizan las y los inmigrantes, pero bajo las condiciones de precarización que dicta la flexibilidad laboral y la desregulación contractual de las sociedades posindustriales (Oso y Suárez-Grimalt, 2017).

Estudios recientes sobre la inserción laboral de los migrantes, tanto en Europa como en América Latina, han documentado su creciente papel en diversas actividades económicas orientadas a la reproducción social y cotidiana de la población nativa de los países de

destino, particularmente la de los estratos sociales medios y altos (Herrera, 2016; Stefoni, 2009). Nos referimos a trabajos como el servicio doméstico, al auge de la industria del cuidado y atención de grupos vulnerables (adultos mayores, niños, enfermos, entre otros), a trabajos de mantenimiento y limpieza, así a como muchos otros servicios personales (preparación de alimentos, restaurantes, jardinería, entre muchos otros).

Se trata en general de diversas ocupaciones en lo que se ha llamado servicios de proximidad, que corresponden a aquellas actividades remuneradas que tienen por objeto satisfacer directamente necesidades de las personas y las familias, en su ámbito doméstico, o que sustentan su reproducción como personas y familias. Sin duda, el caso más paradigmático es el del servicio doméstico, pero no es el único. Junto a él han proliferado muchas otras actividades y ocupaciones orientadas al cuidado de personas enfermas, niños y adultos mayores, preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento, entre un largo etcétera (Hondagneu-Sotelo, 2007).

En las sociedades capitalistas, muchas de estas actividades de reproducción social se desarrollaban fuera del mercado, en esferas de la vida doméstica y dentro de los hogares. Corresponden a actividades completamente necesarias para la existencia y reproducción del trabajo asalariado, la acumulación de plusvalor y el funcionamiento del capitalismo como tal. Lo novedoso en el contexto actual es la creciente mercantilización de estas actividades, como resultado de las transformaciones sociales que surgen con el advenimiento de sociedades líquidas y posmodernas.

Sin embargo, esos mismos procesos de transformación social han hecho que los trabajadores nativos que antes se dedicaban a estas mismas labores (mujeres en el servicio doméstico y cuidado de personas, hombres en tareas de mantenimiento, preparación de alimentos y construcción, por ejemplo), se reducen en volumen, pues crecientemente están optando por otros trabajos menos precarizados y que gozan de mayor valoración y prestigio social, y por ende, de mejores salarios y condiciones de trabajo más dignas (Parella, 2003).

Esta situación se manifiesta en un desajuste estructural entre la demanda y la oferta en este mercado de trabajo, lo que abre espacio para que los inmigrantes se incorporen a este tipo de ocupaciones. Tanto en los países centrales como en las principales ciudades latinoamericanas, los hogares de ingresos medios y altos, ante la creciente escasez de mano de obra local para ocupar esos puestos de trabajo, optan por la contratación de mujeres inmigrantes para que sean ellas quienes realicen las tareas más arduas del hogar, como la limpieza, el mantenimiento y el cuidado de personas (Stefoni, 2009).

En este sentido, las migraciones constituyen un verdadero proceso de transferencias transnacionales de trabajo reproductivo, que no es sino la contracara de la globalización del trabajo productivo y el capital. En este contexto, comienza a operar un proceso de segregación ocupacional que afecta directamente a la mujer inmigrante, la cual independientemente de sus cualificaciones laborales, tiende a ser relegada a estos puestos de trabajo, y sobre la cual operaría lo que Parella (2003) denomina una triple discriminación: por ser mujer, por ser inmigrante y por ser trabajadora.

Nada ejemplifica mejor esta situación que el papel de la migración en la configuración de un sistema de maternidad transnacional, que puede extenderse también a la llamada transnacionalización de la industria del cuidado y del servicio doméstico (Herrera, 2016; Magliano et al., 2018). Se trata del trabajo que realizan mujeres migrantes en el cuidado de hijos de familias de clases medias y altas tanto en Europa y los Estados Unidos como en diversas ciudades latinoamericanas. Para poder desarrollar esos trabajos, esas mismas mujeres migrantes han debido apoyarse en la red social y familiar en sus comunidades de origen, sobre las cuales descansa el cuidado de sus propios hijos que ellas han dejado atrás. Este es un ejemplo evidente de cómo la *maternidad transnacional* deviene un mecanismo de reproducción de clases sociales (Canales, 2021).

En efecto, la creciente demanda de mujeres inmigrantes para realizar este tipo de tareas de servicio doméstico, cuidado de perso-

nas y en general de los llamados servicios reproductivos, dan forma a una emergente división social del trabajo que adopta un carácter transnacional y que se sustenta en una especie de "trasvase de desigualdades de clase y etnia" (Parella, 2003, p. 15), que va desde las mujeres nativas que se habrían emancipado y liberado de las antiguas cadenas que las ataban a las tareas del hogar hacia las mujeres inmigrantes, que requieren de esos ingresos para su propia reproducción social y que se ven obligadas a desatender sus propias cargas y responsabilidades reproductivas de sus familias que se han quedado en sus países de origen.

Los enfoques estructuralistas de las migraciones en la sociedad global

Presentamos tres enfoques que teorizan las migraciones desde perspectivas estructuralistas. En cada uno, los autores reflexionan retomando ejes de análisis y conceptualizaciones de diversos marcos teóricos, como el enfoque del sistema-mundo de Wallerstein, los mercados duales y segmentados, el pensamiento marxista y el enfoque histórico-estructural, entre otros.

Saskia Sassen y las migraciones en la era de la globalización

Es evidente que las migraciones actuales, en tanto ocurren en un contexto de globalización, están relacionadas con ese proceso. La cuestión es cuán modeladas están y cómo por la globalización. Frente a estas interrogantes, Sassen (1988, 2007) propone un enfoque de análisis según el cual las migraciones contemporáneas se entienden como resultado de la misma globalización. Se trata de un modelo que va más allá de los tradicionales factores de atracción y expulsión que se proponen usualmente desde la economía o la demografía. La cuestión es bajo qué condiciones la pobreza, bajos salarios u otros factores de atracción-expulsión devienen mecanismos que impulsan

y hacen efectiva la migración. Frente a ello, Sassen plantea la tesis según la cual "la globalización produce un *efecto puente* [Énfasis mío] que genera nuevos imaginarios y condiciones materiales a partir de los cuales la emigración aparece como una opción, cuando antes no lo era" (2007, p. 169).

La opción de migrar es siempre una construcción social que se hace posible, precisamente, cuando a partir de determinados procesos sociales, económicos, políticos o demográficos, se establecen esos puentes que permiten que determinadas personas ubicadas en ciertas posiciones sociales y estructurales (de clase, género, etc.) estén dispuestas a asumir un proceso migratorio. La cuestión entonces es establecer cuáles son esos *puentes* y cómo se constituyen como tales.

Para Sassen, esos puentes de contacto son desarrollados y potenciados por la globalización a partir de dos dinámicas: por un lado, la deslocalización de procesos productivos, que genera múltiples encadenamientos territoriales, y en donde la creciente interconectividad económica entre territorios se traduce también en una creciente y múltiple interconectividad entre poblaciones, clases, etnias, géneros y nacionalidades; por otro, el desarrollo de las comunicaciones y transporte, que hace que la velocidad de los acontecimientos anule las distancias y los tiempos de los intercambios, relaciones y procesos. De esta forma, la globalización logra conectar en forma estable y cotidiana mundos socialmente distintos y desiguales.

Con la globalización se estructura, así, una nueva *geoeconomía de las migraciones* (Sassen, 2007) que se superpone y resignifica las estructuras y configuraciones de modos anteriores del capitalismo. En esta nueva geoeconomía destacan los lazos e interconexiones entre las antiguas colonias y los países colonizadores (Sudamérica y la península ibérica; Norte de África y Francia; o lazos más recientes, como entre los países que conformaron la ex Unión Soviética). Asimismo, cabe señalar la formación de espacios económicos transnacionales a partir de la misma internacionalización del capital, que deriva en la presencia hegemónica de empresas transnacionales de

todo tipo (productivas, de comercio, financieras, minería y energía, etc.) en las economías del Sur subdesarrollado.[2] Estos procesos generan puentes que conectan tales mundos, haciendo que la nueva geoeconomía de la globalización tenga como contracara una nueva geografía de la migración internacional, en la que la constante es que los flujos migratorios van en sentido opuesto al de los flujos del capital internacional (Sassen, 1988).

Con la globalización no solo se refuerzan los lazos de interdependencia entre una cantidad cada vez mayor de países, regiones y territorios a nivel mundial, sino que se refuerzan también las condiciones de expulsión desde países periféricos, afectados por los procesos de ajuste estructural, endeudamiento público y privado, transformaciones de sus matrices productivas y laborales, a la vez que se refuerzan los factores de atracción hacia los países del norte desarrollado con los cuales se mantienen lazos más fuertes, tanto económicos como históricos, que la globalización del capital ha consolidado como puentes que posibilitan la migración masiva del sur al norte. De esta forma, las migraciones internacionales contemporáneas no son sino la contracara natural y esperable de la movilidad del capital en sentido opuesto. En todo caso, todas esas formas no son sino formas renovadas de dependencia económica, que reconfiguran la geografía del sistema mundo contemporáneo.

Esta nueva geoeconomía del capital contribuye a impulsar las migraciones internacionales y, a través de ello, la conformación y consolidación de puentes comunicantes entre los países de origen y los países desarrollados, principales destinos de tales flujos. Al respecto, Sassen (2007) señala diversos procesos en los que manifiesta esta internacionalización del capital, y que contribuyen a viabilizar

[2] Se trata de movimientos de capital del Norte desarrollado al Sur subdesarrollado que tienen una influencia fundamental en la reconfiguración de las economías del Sur. Corresponden a capitales transnacionales que dan sustento a la reconfiguración de la matriz productiva de los países periféricos, que en algunos casos toman la forma de industrialización exportadora (México, el Sudeste asiático, India, entre otros) y, en otros, la de modelos neoextractivistas (Chile, Oriente Medio, Ecuador, entre otros), o la de enclaves financieros (Panamá, por ejemplo).

y posibilitar la migración. Entre ellos, desatacan la modernización de los sistemas educativos en los países periféricos, la modernización de la agricultura y su transformación productiva y reorientación agroexportadora, la relocalización de plantas industriales y de manufacturas en ámbitos tan diversos como la agroindustria, la industria textil, la fabricación y ensamble de equipos y maquinarias, y por, sobre todo, las plantas ensambladoras de las industrias automotriz y electrónica.

El efecto de todos estos procesos de movilidad y asentamiento de capitales transnacionales en las economías periféricas ha sido la desarticulación de los sistemas económicos y modos de vida que prevalecían en tales regiones, lo que ha tenido como consecuencia la liberación de importantes contingente de trabajadores que utilizan los mismos puentes comunicantes construidos por el flujo de capital, de información y de mercancías, pero ahora en sentido inverso para desplazarse desde la periferia hacia las economías centrales (Sassen, 1988 y 2007).

Economía política de las migraciones en el capitalismo global

Desde hace unos años se ha retomado el enfoque de la economía política para el análisis y entendimiento de las migraciones en el capitalismo global. Los estudios y teorizaciones han seguido dos grandes líneas de reflexión: por un lado, rebatir el concepto mismo de desarrollo-subdesarrollo como factor desencadenante de procesos migratorios (el subdesarrollo como *push-factor*); por otro, visibilizar el papel de las migraciones en los procesos de acumulación de capital en las sociedades receptoras.

En el primer caso, no serían solo las condiciones de subdesarrollo (pobreza, desigualdad, bajos salarios, etc.) las determinantes estructurales de las migraciones. En América Latina, por ejemplo, muchos países han experimentado un importante crecimiento económico, especialmente a partir del decenio de 1990. Paradójicamente, esa bonanza económica ha coincidido con el auge de la emigración hacia

Estados Unidos y Europa, y más recientemente con la migración intrarregional. Esta combinación de crecimiento económico y crecimiento de la emigración pone en duda las teorías clásicas que ven en la pobreza y el subdesarrollo los desencadenantes de la migración.

De esta forma, no es la *falta de desarrollo* la causa estructural que genera la emigración masiva, sino la persistencia de un *estilo de desarrollo* que profundiza las desigualdades sociales y las asimetrías económicas y productivas entre los países de origen y de destino de la migración (Canales, 2019). Las políticas neoliberales, a la vez que han propiciado un crecimiento económico, lo han hecho sustentado en una matriz productiva neoextractivista que profundiza tanto la dependencia con los países centrales como un bajo ritmo de crecimiento de la productividad del trabajo. La consecuencia es que se ha implantado un modelo de crecimiento económico que perpetúa las estructuras de desigualdad social y de concentración de la riqueza, los privilegios y las oportunidades (Cypher, 2010).

Por otro lado, se argumenta que los migrantes no solo son *atraídos* por las condiciones de desarrollo, bienestar y protección social prevalecientes en las sociedades de destino, sino también por su función en un doble plano. Por un lado, como provisión de fuerza de trabajo para sustentar procesos de acumulación de capital, y por otro, como provisión de trabajadores que contribuyen a sustentar procesos de reproducción social de las clases medias y altas de dichas sociedades. En este sentido, las migraciones constituyen un modo de manifestación de relaciones de desarrollo desigual, tanto en un plano económico-productivo (acumulación de capital) como en un plano social (conformación de una estructura de desigualdad de clases globalizada). A continuación analizamos el primer punto, para más adelante retomar el segundo.

En relación con el plano económico-productivo, la globalización refiere a un modelo de acumulación y expansión capitalista basado en la incorporación masiva de fuerza de trabajo barata y en condiciones extremas de explotación laboral (Delgado, 2021). En este modelo, las migraciones adoptan la forma de una transferencia de

mano de obra (trabajadores), desde los países periféricos hacia las economías centrales. Actualmente, este rol también se reproduce en algunos países latinoamericanos, como Chile y Argentina, principales destinos de la migración intrarregional (Bruno y Maguid, 2018; Stefoni y Stang, 2017).

A través de la globalización económica, el capitalismo refuerza su carácter de desarrollo desigual ampliamente analizado y teorizado en el enfoque del sistema-mundo y la teoría de la dependencia. Lo que diferencia a esta fase de globalización de etapas anteriores del capitalismo, es la redefinición de la división internacional del trabajo, que en esta época se refiere al carácter y modos que asume la explotación de la fuerza de trabajo. En esta nueva división del trabajo global, los países periféricos participarían con un doble rol en cuanto a la provisión de trabajo para el capital.

- Por un lado, en modo indirecto, que corresponde a la fuerza de trabajo empleada en plantas de ensamble localizadas en países periféricos, las cuales funcionan como eslabones de las cadenas globales de producción de mercancías (Castillo, 2016).

- Por otro lado, de un modo directo, como exportación directa del trabajador a emplearse en actividades económicas diversas en las economías centrales, como construcción, agricultura, servicios doméstico, industria del cuidado, entre otros servicios necesarios para la reproducción social de la población (Canales, 2019).

Al respecto, Delgado (2000) plantea que el concepto de migración económica, comúnmente usado para referirse a esta situación, resulta engañoso por cuanto presupone un entorno de libertad, tanto en la decisión de migrar como en el proceso mismo de la migración e inserción en los países receptores. Los datos son evidentes, y demuestran que la libertad de movimiento es lo que menos caracteriza a las migraciones contemporáneas. Frente a ello propone la tesis

de que la migración internacional contemporánea constituiría un modo de desplazamiento forzado de poblaciones.

Si bien el concepto de migración forzada ha estado circunscrito a determinadas condiciones sociales y políticas desencadenantes de los desplazamientos, lo cierto es que las condiciones de despojo, exclusión social, marginación económica, vulnerabilidad y riesgos que enfrentan los migrantes en sus lugares de origen, muy bien pueden catalogarse como fuerzas que están muy por encima de la voluntad y deseos de los migrantes.

Esta migración laboral, forzada o no, cumple un rol estratégico en las economías centrales en un doble sentido. Por un lado, provee los contingentes de población activa necesarios para cubrir el déficit crónico de fuerza de trabajo que genera el cambio demográfico en esos países. Por otro lado, proveen los contingentes necesarios de fuerza de trabajo flexible, desorganizada y altamente vulnerable, que se enfrentan en claras condiciones de asimetría de poder económico, político y social, tanto al capital como a otros componentes de la clase trabajadora, como son los trabajadores originarios de los países receptores (Canales, 2021).

Asimismo, el carácter de mano de obra barata puede leerse también en dos sentidos. Por un lado, las mismas condiciones de asimetría de poder frente al capital no le permiten a los migrantes hacer valer en el mercado el valor real de su fuerza de trabajo, viéndose expuestos a formas de sobrexplotación y reducción de sus salarios por debajo del costo de reproducción de su fuerza de trabajo. Por otro lado, el mismo origen migratorio le permite al capital transferir parte de los costos de reproducción de la fuerza de trabajo migrante hacia sus familias y comunidades en los países de origen (Bustamante, 2002).

Esta centralidad de las migraciones en la reproducción del capital en las sociedades avanzadas también la vemos ya en los principales países de destino en América Latina. Un estudio reciente de CEPAL documenta con datos estadísticos el aporte de las migraciones contemporáneas al crecimiento económico y a la dinámica del merca-

do de trabajo en Chile, Costa Rica, México y Perú (Martínez y Cano, 2022). Asimismo, en el caso de la República Dominicana, Cruz y Vargas (2018), demuestran el rol estratégico de la migración haitiana, tanto en la generación del producto interno bruto como en sectores específicos (agricultura y construcción), donde los migrantes haitianos aportan entre el 20 % y 25 % de la fuerza de trabajo ocupada.

Migración, trabajo y reproducción social. El regreso de la clase

Un segundo campo que revela la centralidad de las migraciones contemporáneas es su rol estratégico en la conformación y reproducción de la estructura de clases, tanto en las sociedades de destino como de origen. Si desde la economía política vemos a la migración como una transferencia de fuerza de trabajo en abstracto, esto es, en su forma de valor de cambio y de generación de plusvalor, en este segundo plano vemos esa misma transferencia pero desde su forma concreta, esto es, de los valores de uso concretos de esa fuerza de trabajo en el marco de las transformaciones de las sociedades contemporáneas y del advenimiento de una era de posmodernidad y globalización.

Desde la perspectiva de una sociología del trabajo migrante, lo relevante de estas transformaciones es la forma que adopta la segmentación de los mercados de trabajo y cómo redunda en nuevos modos de conformación y reproducción de la desigualdad de clases y de las clases sociales mismas. Se ha documentado ampliamente la creciente polarización de la estructura de las ocupaciones, que prevalece tanto en las sociedades avanzadas como en los principales países de destino de la migración en América Latina (Canales, 2021; Martínez y Cano, 2022).

Junto al auge de empleos y puestos de trabajo insertos directamente en la economía de la información, surgen y se expanden diversas actividades y ocupaciones de bajo nivel productivo, altamente precarias y vulnerables, pero que crecen a la par de las primeras. Nos referimos no solo a los jornaleros de la construcción y agrícolas, nichos tradicionales de la migración laboral, sino también y por sobre

todo, al auge de trabajos en servicio doméstico, industria del cuidado, mantenimiento y limpieza, preparación de alimentos, entre muchos otros, todos ellos vinculados directamente a la reproducción social y cotidiana de la población de ingresos medios y altos en las sociedades de destino.

En este contexto de polarización de las ocupaciones se estarían configurando diversos nichos de mercados, en los cuales suelen insertarse preferentemente los trabajadores inmigrantes, quienes por su misma condición migratoria muchas veces indocumentada, no tienen las herramientas sociales y políticas necesarias para enfrentar y negociar las condiciones de precariedad, vulnerabilidad e inestabilidad laboral que prevalecen en estos segmentos del mercado laboral (Rosas et al., 2019).

No se trata solo de la clásica segmentación del mercado de trabajo entre un sector primario y uno secundario, como lo planteara Piore, sino de una polarización que solo tiene sentido cuando se analizan los vínculos que se establecen entre los sujetos que participan de cada uno de estos segmentos del mercado de trabajo. En efecto, los trabajadores que ocupan estos servicios personales de baja calificación se emplean, precisamente, en aquellas actividades que coadyuvan a la reproducción social y cotidiana de los trabajadores empleados en los estratos más altos de la jerarquía ocupacional (Gonzálvez, 2010). Son los jardineros que cuidan la casa y el jardín del profesional de Wall Street, la migrante que se dedica al servicio doméstico, o al cuidado de la familia y los hijos de la mujer profesional que trabaja como gerente en un *retail*, es el migrante que trabaja como cocinero y mesero en los restaurantes donde comen cada día profesionales, técnicos, políticos y otros funcionarios de nivel medio y alto. Son los conserjes, trabajadores que dan limpieza y mantenimiento a los edificios donde esos profesionales trabajan. Es el jornalero agrícola que cultiva los espárragos, aguacates o *berries* que llenan la mesa de las familias de clases medias y altas. Es el jornalero de la construcción que construye no solo las casas, sino las autopistas, puentes, etc., por donde se transportan esas mismas familias.

Lo relevante, en todo caso, es que estos vínculos que se establecen entre ambos segmentos del mercado laboral se construyen con base en procesos de *etnoestratificación* (Catarino y Oso, 2000) o *racialización* de los servicios reproductivos (Hondagneu-Sotelo, 2007), es decir, una diferenciación sociolaboral basada en factores étnicos y en la condición migratoria, en lugar de en las credenciales laborales de cada individuo.

De esta forma, a través de las migraciones se sostiene la reproducción de un sistema de clases global y transnacionalizado (Canales, 2019). A través de las redes sociales y las remesas que envían los migrantes, se establece un sistema de reproducción del mismo migrante y sus familias en sus comunidades de origen, pero no en un sentido abstracto, sino como una clase social y económica específica, como trabajadores cuyo trabajo es dar sustento a la reproducción social de las clases medias y altas de las sociedades de destino. A la vez que la migración configura una transferencia de fuerza de trabajo que contribuye a la reproducción de las familias de clase media y alta en los lugares de destino, el salario que estas mismas familias pagan al migrante y que es enviado como remesas a sus familias constituye una transferencia en el sentido inverso, que contribuye a la reproducción de los migrantes y sus familias y por ende, a la reproducción de esa misma fuerza de trabajo con que se inició el circuito. Con ello se cimenta un sistema de transferencias que permite que el flujo de personas, remesas y bienes simbólicos y materiales, pueda ser renovado una y otra vez.

Lo relevante para nuestra reflexión es que al final de cada circuito de transferencia los mismos sujetos reaparecen en sus diferentes posiciones de clase. Por un lado, los trabajadores migrantes y sus familias en los países de origen y por otro, la población de clase media y alta en las sociedades de destino. De esta forma, al final de cada circuito se reproduce la estructura de clases, vinculando a unos (población nativa) con otros (trabajadores inmigrantes), pero desde distintas y asimétricas posiciones de poder social, económico y político. En otras palabras, y como siempre sucede, la reproducción social de

unos (clases medias y altas) se basa en la reproducción social de otros (clases trabajadoras, migrantes, pobres), proceso que se da a través de un sistema de transferencias laborales reproductivas (Truong, 1996). Lo que es específico en esta era de globalización es que este proceso de transferencia adopta también una forma transnacional y global, cuyo vehículo esencial son las migraciones internacionales.

Reflexiones finales. El momento de la (auto)crítica

Hemos analizado las migraciones en América Latina desde diversos planos y enfoques: aquellos que enfatizan las causas estructurales y desencadenantes de los procesos, estudios que centran su explicación en las motivaciones individuales y los que ponen el énfasis en los condicionamientos familiares y comunitarios. Más allá de las evidentes y profundas diferencias entre ellos, lo cierto es que también hay una constante en todos: el entender las migraciones como un fenómeno esencialmente laboral. De hecho, las principales teorías sobre las migraciones contemporáneas, ponen siempre énfasis en la relación migración-trabajo, desde las más diversas aristas.

Sin duda, el trabajo es uno de los factores fundamentales que motivan a los migrantes a desplazarse hacia otros países. No es casual que las tasas de participación en la actividad económica de los inmigrantes sean sistemáticamente superiores a las que prevalecen entre la población nativa, y ello es una constante que se reproduce en todos los contextos nacionales, tanto en hombres como en mujeres, y en todos los estratos etáreos. Por lo mismo, es entendible que desde todas las disciplinas de las ciencias sociales se analice la migración en relación a las dinámicas laborales, especialmente en lo que refiere en los países de destino.

Sin embargo, gran parte de estos enfoques y análisis adolecen de un mismo sesgo teórico-metodológico. Aunque se analizan y cuestionan los diversos procesos de cambio y estructuración del trabajo, tanto en lo que refiere a los mercados de trabajo como a los procesos

de trabajo (producción), en general suele dejarse de lado el hecho más básico y fundamental: me refiero al sentido y significado del trabajo en la sociedad capitalista, y por tanto, el sentido y significado de la migración en ese plano de análisis.

Es común que nos refiramos a la precarización del trabajo y de la inserción laboral del migrante, a las nuevas condiciones de contratación que imponen las actuales formas del trabajo y el proceso productivo globalizado, entre muchos otros aspectos. Sin embargo, hemos dejado de lado un aspecto central: el entender el mundo del trabajo como un plano constituyente de la sociedad, en tanto sociedad de clases. En tal sentido, hemos dejado de lado el análisis de las migraciones laborales desde la perspectiva de las relaciones capital-trabajo, y con ello, en tanto plano de la constitución de las clases trabajadoras en la sociedad capitalista contemporánea, global y postmoderna.

Hemos incluso analizado al migrante como sujeto social, pero siempre referido a sí mismo, a su condición como migrante. Hemos avanzado en el análisis y teorización del migrante como sujeto social vinculándolo con su formación como sujeto étnico-nacional e incluso, como sujeto de género. Pero muy pocas veces intentamos verlo como sujeto de clase. Y vaya paradoja, porque normalmente analizamos su condición como sujeto trabajador, pero sin teorizar ni conceptualizarlo como un sujeto de clase, esto es, como componente de una estructura de clases sociales. De hecho, son aún muy escasos los estudios que analicen el papel de las migraciones en la formación y estructuración de la clase trabajadora.

Continuamente teorizamos sobre el papel de las migraciones en la formación de mercados de trabajo segmentados y en la formación de mercados binacionales (transnacionales) de trabajo, o el papel de las diferencias salariales en el impulso de procesos migratorios, o la configuración de nichos laborales precarizados, o el papel de las migraciones para cubrir déficits de mano de obra, entre muchos otros enfoques. Sin embargo, en ninguno de esos casos hemos teorizado sobre el papel de las migraciones en la formación de esas clases tra-

bajadoras en el capitalismo global. Incluso desde la economía política analizamos la migración laboral como transferencias de trabajo y fuerza de trabajo para su explotación por parte del capital, como provisión de mano de obra barata para el capital, pero no siempre damos el siguiente paso de entender a la migración como ese nuevo componente en la estructuración de los trabajadores como clase social en este momento histórico, identificando sus intereses, modos de identidad, sentidos de pertenencia, y formación de conciencia como clase social.

Nuestra tesis es que esta situación se debe a que en el análisis de la relación *migración-trabajo* hemos priorizado su problematización desde el plano de su primer término, las *migraciones*, y no desde el plano del segundo término, el *trabajo*. De hecho, la cuestión laboral, el mundo del trabajo, solo importa en tanto permite analizar y comprender los procesos migratorios, sus dinámicas, especificidades, contradicciones y tensiones. Así, construimos al migrante, en tanto sujeto social, desde su condición migratoria (sus perfiles, estructuras familiares, redes sociales, condiciones de vulnerabilidad, de género, pertenencia étnico-nacional, etc.), pero no desde su condición como trabajador, y por tanto, como componente de una clase social que lo envuelve y con la cual comparte muchas de las condiciones de existencia, y que puede derivar en modos de identidad y pertenencia hasta ahora poco explorados.

Así, por ejemplo, estudiamos y conceptualizamos a la mujer migrante trabajadora desde su condición de género y desde su condición de migrante. Incluso generamos enfoques de interseccionalidad, que buscan establecer sus interacciones e interdependencias. Sin embargo, dejamos de lado el campo fundamental desde el cual ese sujeto, la mujer migrante trabajadora, se constituye como sujeto social en primer lugar: el trabajo y su condición de clase trabajadora. Incluso establecemos los modos en que la condición de género y de migrante explican su forma de precariedad laboral, pero no vinculamos esos modos de precarización del trabajo como parte del proceso de acumulación de capital (Canales y Castillo, 2022). Aunque

reconocemos que es evidente que no es la condición de género ni la migratoria las que generan en primer lugar tal precarización del trabajo, sin embargo, no establecemos el nexo con el proceso de trabajo; esto es, con entender la precarización como el modo contemporáneo de explotación del trabajo por parte del capital, como bien ha documentado y teorizado Guy Standing (2011).

En este caso, como en muchos otros campos de estudio de sujetos sociales y de las teorías de la acción social (agentes y agencias, redes sociales y capitales culturales, entre muchas otras categorías y planos de análisis), no hemos aun superado la fragmentación del sujeto que nos imponen tanto la visión posmoderna como la perspectiva neoliberal de la sociedad y de la acción social, en las que predomina un *ethos* individualista por sobre las formas colectivas, tanto en lo que refiere a los modos materiales de existencia (económica, demográfica), como a los modos subjetivos de representación e identidad.

Este sesgo no deja de ser parte de la fragmentación de la clase, al menos en este caso, de su fragmentación en cuanto a su construcción teórica y epistemológica. En efecto, esta fragmentación revela la ausencia de un enfoque global, esto es, desde la sociedad y sus modos de constitución como sociedad de clases, y del papel del trabajo y la migración en esta formación de la sociedad como sociedad de clases. Por de pronto, no podemos pasar por alto lo que ya algunos autores plantean cuando afirman que en esta era de las migraciones globales, lo esencial es que el desplazamiento y movilidad de las personas corresponde al desplazamiento y movilidad de trabajadores (Canales, 2021; Delgado, 2021). Las migraciones constituyen así no solo modos de transferencia internacional de fuerza de trabajo, esto es, de trabajo vivo para su explotación por parte del capital, sino que a través de ese mismo proceso, la migración constituye un modo de conformación de la clase trabajadora en el que los migrantes constituyen un componente de esa clase a nivel global.

Mientras no superemos esta falencia seguiremos presos de modos de comprensión parcializados, sesgados y fragmentados, que no logran dar cuenta de la totalidad del fenómeno social, y con ello, no

podremos transitar a modos de comprensión de la sociedad misma, de sus modos de constitución y de sus contradicciones.

Bibliografía

Arispe, Lourdes (1985). La migración por relevos y la reproducción social del campesinado. En Arizpe, Lourdes. *Campesinado y Migración*. México: SEP.

Balán, Jorge (1981). Estructura agraria y migraciones internas en una perspectiva histórica. Estudios de casos en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología 43* (1). https://doi.org/10.2307/3540011

Bourdieu, Pierre (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Editorial Desclée de Brouwer, S.A.

Bourdieu, Pierre (2011). *Las estrategias de la reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Bruno, Sebastián y Maguid, Alicia (2018). Contribución e impacto de los inmigrantes sudamericanos en el mercado de trabajo de la Argentina. En Baeninger, Rosana (org.). *Migraçôes Sul Sul*. Campinas: Núcleo de Estudos de População "Elza Berquó" – Nepo/Unicamp.

Bustamante, Jorge A. (2002). Immigrant's Vulnerability as Subjets of Human Rights. *International Migration Review36*(2), pp. 333-354.

Canales, Alejandro I. (2019). *Migration, Reproduction and Society. Economic and Demographic Dilemmas in Global Capitalism*. Leiden and Boston: Brill Publisher.

Canales, Alejandro I. (2021). *El malestar con las migraciones. Perspectivas desde el Sur*. Barcelona: Editorial Anthropos.

Canales, Alejandro I. y Castillo, Dídimo (2022). *Contra la desigualdad. Contribuciones para un discurso de emancipación social.* México: Akal.

Canales, Alejandro I. y Zlolniski, Cristián (2001). Comunidades transnacionales y migración en la era de la globalización. *Notas de Población28*(73), pp. 221-252.

Castillo, Dídimo (2016). La deslocalización del trabajo y la migración hacia Estados Unidos. La paradoja de la "migración de los puestos". En Castillo, D.; Baca, N.; Todaro y R. (coords.). *Trabajo y desigualdades en el mercado laboral* (pp. 57-81). México: CLACSO, CEM, UAEM.

Castles, Stephen y Miller, Mark J. (1993). *The Age of migration. International Population Movements in the Modern World*. Nueva York: Guilford Press.

Catarino, Chistine y Oso, Laura (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers (*60), pp. 183-207. https://doi.org/10.5565/rev/papers/v60n0.1038

Cavalcanti, Leonardo y Parella, Sònia (2013). Entre las políticas de retorno y las prácticas transnacionales de los migrantes brasileños: repensando el retorno desde una perspectiva transnacional. *REMHU - Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana* XXI (41), pp. 9-20.

Cruz, Antonio C. y Vargas, Luis H. (2018). *Aporte al valor agregado de la población de origen extranjero en la República Dominicana*. República Dominicana: Fondo de Población de las Naciones Unidas. https://dominicanrepublic.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Aporte %20valor %20agregado %20de %20Poblacion %20Extranjera_Web %20-%20Estudio %20Complementario %20ENI-2017.pdf

Cypher, James M.(2010). South America's Commodities Boom: Developmental Opportunity or Path Dependent Reversion? *Canadian Jour-*

nal of Development Studies 30 (3-4), pp. 635-662. https://doi.org/10.1080/02255189.2010.9669319

Delgado, Raúl (2000). *Desarrollo desigual y migración forzada: una mirada desde el sur global*. México: Porrúa.

Delgado, Raúl (2021). Imperialism, Unequal Exchange, and Labour Export. En Cope, Zak & Ness, Immanuel (Ed.). The Oxford Handbook of Economic Imperialism (pp. 251-266), Oxford: Oxford University Press.

Durand, Jorge y Massey, Douglas (2003). *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*. México: Porrúa.

Emmerich, Gustavo E. (2013). Sufragio transnacional: el voto de los mexicanos desde el extranjero. *Revista Mexicana de Estudios Electorales* (12), pp. 72-90. http://www.rmee.org.mx/index.php/RMEstudiosElectorales/article/view/8

Germani, Gino (1969). *Sociología de la Modernización*. Buenos Aires: Paidós.

Gonzálvez, Herminia (2010). *Migración colombiana, género y parentesco. La organización social de los cuidados*. [Tesis de Doctorado en Antropología y diversidad cultural]. Universidad de Granada, España. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/15466/19697429.pdf

Guarnizo, Luis Eduardo (2006). El estado y la migración global colombiana. *Migración y Desarrollo* (6), pp. 79-101. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66000603

Gutiérrez, Alicia B. (2011). Clases, espacio social y estrategias. Una introducción al análisis de la reproducción social en Bourdieu. En Bourdieu, Pierre. *Las estrategias de la reproducción social* (pp. 9-27). Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Herrera, Gioconda (2016). Trabajo doméstico, cuidados y familias transnacionales en América Latina: reflexiones sobre un campo en construcción, *Les Cahiers ALHIM* (31). https://doi.org/10.4000/alhim.5430

Hondagneu-Sotelo, Perrette (2007). *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and caring in the Shadows of Affluence*. Los Angeles: University of California Press.

Kearney, Michaely y Nagengast, Carole (1989). *Anthropological Perspectives on Transnational Communities in Rural California*. California Institute for Rural Studies.

Magliano, María José; Mallimaci, Ana Inés; Bourgeaud-Garciandía, Natacha y Rosas, Carolina (2018). Migraciones y organización social del cuidado en Argentina: Un campo de estudio emergente. En Baeninger, Rosana (Coord.), *Migraçôes Sul-Sul* (pp. 741-749), Brasil: Núcleo de Estudos de População "Elza Berquó" – Nepo/Unicamp.

Martínez Gómez, Ciro (2006). *Las migraciones internas en Colombia. Análisis territorial y demográfico según los censos de 1973 y 1993*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. http://hdl.handle.net/10803/4943

Martínez, Jorge y Cano, María Victoria (2022). *Sobre las contribuciones de la migración al desarrollo sostenible. Estudios en países seleccionados*. Santiago: CEPAL. https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/327ad422-16d9-4fa8-9c90-63398ffd18ee/content

Massey, Douglas S. (1990). Social Structure, Household Strategies, and Cumulative Causation of Migration. *Population Index* 56 (1), pp. 3-26. https://doi.org/10.2307/3644186

Massey, Douglas; Arango, Joaquín; Hugo, Graeme; Kouaouci, Ali; Pellegrino, Adela y Taylor, J. Edward (1993). Theories of International

Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review 19*(3). https://doi.org/10.2307/2938462

Moctezuma, Miguel (2016). El sujeto transnacional migrante. En Canales, Alejandro I. (Coord.). *Debates contemporáneos sobre migración internacional. Una mirada desde América Latina* (pp. 177-209). México: Porrúa/Universidad de Guadalajara.

Nun, José (1971). Superpoblación relativa, ejercito industrial de reserva y masa marginal. *Revista Latinoamericana de Sociología V* (2). https://repositorio.cepal.org/bitstreams/41acea46-30fb-4e32-ae2c-8-d017764043e/download

Oliveira, Orlandina de y Stern, Claudio (1972). Notas sobre la teoría de las migraciones internas: aspectos sociológicos. *Migración y Desarrollo 1* (32-44).

Oso, Laura y Suárez-Grimalt, Laura (2017). Towards a theoretical model for the study of productive and reproductive strategies in transnational families: Latin American migration and social mobility in Spain. *Journal of Family Studies 24* (1). DOI: 10.1080/13229400.2017.1374202

Pachano, Simón (1986). *Se fue a volver*. México: PISPAL.

Parella Rubio, Sònia (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. España: Editorial Anthropos.

Piore, Michel (1979). *Birds of Passage*. Cambridge: Cambridge University Press.

Portes, Alejandro (2001). Introduction: the debates and significance of immigrant transnationalism. *Global Networks 1* (3), pp. 181–193.

Rosas, Carolina; Borgeaud Garciandía, Natacha; Mallimaci, Ana Inés y Magliano, María José(2019). Migraciones sur-sur y trabajos de cuidado. Aportes desde el contexto argentino. *Anthropos, Cuadernos de cultura crítica y conocimiento* (251), pp. 161-178.

Sassen, Saskia (1988). *The mobility of labor and capital. A study in international investment and labor flow*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sassen, Saskia (2007). *Sociology of Globalization*. New York: W.W. Norton

Singer, Paul (1975). *Economía política de la urbanización*, México: Siglo XXI Editores.

Smith, Robert (2006). *Mexican New York. Transnational Lives of New Immigrants*, Berkeley: University of California Press.

Solé, Carlota; Parella, Sònia y Cavalcanti, Leonardo (2008). *Nuevos retos del transnacionalismo en el estudio de las migraciones*. Madrid: Documentos del Observatorio Permanente de la inmigración. Ministerio de Trabajo e inmigración.

Standing, Guy (2011). *The precariat. The new dangerous class*. Nueva York: Bloomsbury Academic.

Stefoni, Carolina (2009). Migración, género y servicio doméstico. Mujeres Peruanas en Chile. En Valenzuela, María Elena y Mora, Claudia (editoras). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago: OIT.

Stefoni, Carolina y Stang, Fernanda (2017). La construcción del campo de estudio de las migraciones en Chile: notas de un ejercicio reflexivo y autocritico. *Íconos, Revista de Ciencias Sociales* (58), pp. 109-129.

Suárez, Liliana (2008). La perspectiva transnacional en los estudios migratorios. Génesis, derroteros, y surcos metodológicos. En García Roca, Joaquín; Lacomba Vázque, Joan (coords.). *La inmigración en la sociedad española: una radiografía multidisciplinar* (pp. 771-796). España: editorial Bellaterra.

Truong, Thanh-Dam (1996). Gender, International Migration and Social Reproduction: Implications for Theory, Policy, Research and Networking. *Asian and Pacific Migration Journal* 5(1), pp. 27-52.

Venegas, Silvia y Rodríguez, Daniel (1986). Migración temporal y economía campesina. Nuevos problemas para viejas teorías. En Pachano, Simón (Ed.). *Se fue a volver*. México, PISPAL-CIUDAD-CENEP.

Villa, Miguel (1992). Urbanización y transición demográfica en América Latina. Una reseña del periodo 1930-1990. En *El poblamiento de las Américas, Vol. 2* (pp. 339-356). Veracruz: IUSSP, ABEP, SOMEDE.

Zlolniski, Cristián(2006). *Janitors, Street Vendors, and Activists: The Lives of Mexican immigrants in Silicon Valley*. Berkeley: University of California Press.

Séptima sección
Impacto del trabajo sobre la salud de los trabajadores

Coordinadores: Julio César Neffa y Francisco Pucci

Evolución del concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo. Las transformaciones del contexto laboral y los nuevos riesgos emergentes

Ana Claudia Moreira Cardoso, Andrea Suarez Maestre y Silvia Marta Korinfeld

Introducción

En el contexto actual hay acuerdo en que la salud de quienes trabajan está determinada por la combinación de varios factores, particularmente el reconocimiento de determinantes como los recursos disponibles y movilizados en el desempeño del trabajo; la experiencia y percepción del trabajo; las múltiples transformaciones en la organización, gestión y condiciones de trabajo; y la configuración del trabajo prescripto y real.

A su vez, es fundamental la vinculación de los aspectos macrosociales y los cambios en la organización del trabajo con el impacto

sobre la salud de las trabajadoras y los trabajadores. En los últimos años hay más publicaciones que ponen en discusión los modelos de desarrollo adoptados por países centrales y periféricos, identificando estrechos vínculos entre las formas de producción y consumo, las condiciones laborales, de seguridad, el ambiente, y la salud de la población en general.

Por lo tanto, partiendo de que los cambios "dentro" y "fuera" de los lugares de trabajo y la salud de quienes trabajan no pueden analizarse por separado, este capítulo tiene como objetivo contribuir a la comprensión de cómo los cambios políticos y sociales y las formas de organizar y gestionar el trabajo han impactado en la salud.

Para ello, recorreremos los temas más importantes que se han estudiado en América Latina, considerando, sobre todo, las últimas décadas. También presentamos algunas reflexiones acerca de la vigencia y el agravamiento de los riesgos tradicionales, y la situación en nuestra región de los riesgos nuevos y emergentes que vienen siendo monitoreados en países centrales con la referencia de estudios y estadísticas de organismos internacionales.

Cabe anticipar que, al analizar la relación trabajo-salud en una perspectiva histórica, podemos advertir que lo que entendemos por salud ha ido cambiado y comprende otras dimensiones además de la estrictamente biológica. Complementando los avances de la medicina ocupacional, la epidemiología, la toxicología, y la ingeniería, encontramos invaluables aportes de la sociología del trabajo, la psicología laboral, la psicodinámica del trabajo, la antropología social, la ergonomía de la actividad o la economía política. Todas estas disciplinas nos proponen una perspectiva integral de las condiciones de trabajo y de empleo que tienen su correlato en la salud y la calidad de vida en el trabajo. Sin embargo, es evidente que no es posible hacer un recorrido exhaustivo en pocas páginas; intentaremos abordar los principales temas de debate vinculándolos con el contexto histórico y social, teniendo en consideración las grandes diferencias entre los países centrales y las particularidades del ámbito socioeconómico de América Latina.

Hemos organizado este capítulo en varias secciones. Comenzaremos por analizar la evolución de la problemática, desde las primeras reflexiones teóricas en el siglo XX. Luego se desarrolla el tema central de los cambios en las interrelaciones entre trabajo y salud y los aportes de diversas disciplinas, que fueron cambiando las perspectivas originales. Se retoma después la concepción tradicional de riesgos del trabajo, y se describen los factores de riesgo tradicionales, que siguen siendo motivo de atención y preocupación, y los cambios en la concepción de salud, aun cuando han aparecido riesgos emergentes y otros factores vinculados con la subjetividad que están cada vez más presentes en los ámbitos laborales. Seguidamente, se analizan las transformaciones macrosociales, y del contenido y la organización del proceso de trabajo como determinante de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Por último, las reflexiones finales se refieren a las perspectivas de la problemática que deben seguir siendo objeto de debate.

Evolución de la problemática

Analizar la relación trabajo y salud significa comprender que el concepto de salud no siempre fue entendido de la misma forma y que se ha ampliado con el tiempo, incorporando otras dimensiones además de la estrictamente biológica. La ampliación del concepto de salud también ha tenido su correlato en cómo se vienen estudiando las condiciones laborales.

Cuando hablamos de salud nos referimos al proceso que busca el bienestar tanto de las personas como de las comunidades. Comprende los aspectos físicos, mentales, psicosociales y medioambientales. No siempre el concepto de salud ha sido el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de las épocas. La salud no es solo la ausencia de enfermedad, y como seres humanos, tenemos derecho a gozar de nuestra salud en forma integral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce desde la década de 1970 la importancia del entorno laboral en la salud del individuo, y plantea que "como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo" (OMS, 1975).

La definición de salud de la OMS fue enunciada en 1948 como "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades" (OMS, 1948). En aquel momento, esta definición fue innovadora porque ampliaba la anterior, superando la definición por la negativa (de la salud como ausencia de enfermedad) e incluía las esferas física, mental y social. Posteriormente la OMS completó esta la definición en la Carta de Ottawa de 1986, enunciando que la salud es una fuente de riqueza cotidiana vinculada al "grado en que un individuo o grupo es capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, satisfacer sus necesidades y cambiar o adaptarse al ambiente" (OMS, 1986). De este modo se trata de un concepto positivo, que hace hincapié en los recursos sociales y personales, así como en las capacidades físicas. Así, esta definición actualizada es más dinámica y está basada en la capacidad de una persona de enfrentar, mantener y restablecer la propia integridad, equilibrio y sentido de bienestar, también denominada *resiliencia*. Por lo tanto, se ha propuesto una formulación más actualizada de salud como "la capacidad de adaptación y de autogestión" por parte del individuo (Huber y otros, 2011).

La ampliación de la concepción de salud se desarrolló paralelamente con una nueva perspectiva de las condiciones de ejecución del trabajo y de sus repercusiones sobre la salud. El punto de partida fue una mirada biologicista y sanitarista, enfocando problemas de higiene y seguridad y toxicología, principalmente orientada al análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Desde esta perspectiva, las enfermedades profesionales son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo al cual se encuentra expuesto el/la trabajador/a, respaldado por investigaciones epidemiológicas lleva-

das a cabo en poblaciones de países centrales (Nieto, 1999). Sin embargo, se puede observar un desarrollo desde los primeros estudios basados en una sola perspectiva, básicamente desde la medicina, la higiene y la seguridad, hacia una más amplia, no solamente incorporando nuevas disciplinas sino también modificando y diversificando la metodología de investigación.

La diversidad de enfoques y temáticas abordadas guarda relación con las respectivas disciplinas de los/las investigadores/as, con las influencias teóricas en el plano internacional de la OIT como referente general y de los centros académicos de los países desarrollados, y principalmente, con las transformaciones ocurridas en el contexto socio económico, que modifican el escenario en el cual se estudia al hombre/la mujer en situación de trabajo. En la década de 1970, la OIT presenta la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), a partir de la introducción del Programa para el mejoramiento de las condiciones de trabajo (PIACT). El entonces director de la OIT, en la inauguración de la 60ª Conferencia Internacional del Trabajo de 1975 definió como lema "Por un trabajo más humano. El trabajo: condiciones y medio ambiente" y manifestó su preocupación por el deterioro de las condiciones de trabajo en los países más desarrollados de Europa por la aplicación de los métodos tayloristas y fordistas (Blanchard, 1975). Este cambio de enfoque de la OIT también se ha plasmado en el cambio de denominación de la cuestión del cuidado de la salud laboral en sus documentos oficiales.[1]

A diferencia de Europa, en América Latina predominan economías de base agrícola con una industrialización acotada a ciertas regiones, y gran cantidad de población empleada en actividades precarias e informales. Sin embargo, esa visión tuvo gran influencia en los ámbitos académicos, y dio lugar a un replanteo de la perspectiva

[1] Se puede observar que a partir del Convenio Internacional 155 de 1981 se comienza a usar la expresión *seguridad y salud de los trabajadores* en lugar de *seguridad e higiene*. Luego, con el Convenio 161 sobre servicios de salud en el trabajo de 1985, se reconoce la necesidad de que los equipos de dichos servicios sean multidisciplinarios, mientras que en el Convenio C187 de 2006 se establece un marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

tradicional y a numerosas investigaciones a partir de una perspectiva renovadora de condiciones y medio ambiente de trabajo (Cordone, Giraudo, Korinfeld, Neffa y otros, 1987; Korinfeld y Mendizábal, 2015; Neffa, Giraudo, Korinfeld, Mendizábal, Poy y otros, 2001; Suarez Maestre, 2015a).

La definición de condiciones y medio ambiente de trabajo difundida por Julio César Neffa es integradora:

> Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Existe entonces una relación estrecha entre el proceso de trabajo y la salud, y esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del sistema productivo (Neffa, 1988).

Un aspecto importante de esta perspectiva es la de señalar que las condiciones de trabajo y la carga global afectan de manera diversa a los/las trabajadores/as. "Esos efectos serán heterogéneos, en virtud de las diferencias individuales, las características personales, la historia profesional, y las respectivas capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo y a las exigencias de trabajo" (Neffa, 1988). En esta perspectiva ampliada, entre los elementos a considerar en las condiciones y medio ambiente de trabajo se incluyen los factores macro y micro sociales, el proceso de trabajo, la organización y el medioambiente de trabajo y la carga global del trabajo, reconociendo en ésta sus dimensiones física, mental y psicosocial (Wisner, 1988). De ese modo, el acento está puesto en el proceso de trabajo y en la organización, y la visión del hombre y la mujer en situación de trabajo es más integral y excede ampliamente la noción restringida de fuerza de trabajo (Pujol, 2018). Esta distinción permite introducir el tema de género, que no estaba contemplado anteriormente, la cuestión de la edad, ya que hay evidencia de que los/las trabajadores/as más jóvenes son más vulnerables a los factores de riesgo y

a los accidentes laborales y también la temática del envejecimiento (Acevedo Izaguirre, 2018).

También tuvo gran repercusión en América Latina el enfoque de la medicina social, la noción de salud colectiva y la perspectiva del "modelo obrero italiano", que representó una visión diferente de investigación en salud en el trabajo, reconociendo a los/as trabajadores/as como protagonistas del proceso de investigación (Laurell, 1993). Desde el enfoque de la salud colectiva, se asocia el proceso de trabajo con el proceso de salud-enfermedad, entendiendo a la salud como el resultado de procesos biopsíquicos e históricos. De esta forma el proceso de desgaste se deriva de las condiciones del modo de valorización del capital.

Como plantea Noriega, desde la década de 1980 en América Latina se observa un cambio en la situación de explotación de los/las trabajadores/as. Ese cambio se caracteriza por lo que él denomina una ruptura de la "precariedad controlada", en la que se podía encontrar cierto equilibrio dentro de las malas condiciones de trabajo y había un espacio de mejoramiento y de defensa de condiciones más "humanizantes" de trabajo. Las consecuencias, según este autor, se manifiestan en cuatro planos: el surgimiento de nuevas exigencias laborales; la carencia, disminución, ausencia o desaparición de muchos elementos básicos para el desarrollo del trabajo (ejemplo: pausas); el estrés crónico, que aparece vinculado a las nuevas formas de organización del trabajo, y la emergencia de nuevos perfiles patológicos: trastornos mentales y psicosomáticos, fatiga patológica, sobre morbilidad, incremento de la mortalidad y acortamiento de la esperanza de vida (Noriega, 1993).

En los años 1990, la difusión de nuevas formas de organización del trabajo y la extensión del uso de tecnologías informatizadas acrecientan las conocidas lesiones ocupacionales como muertes, mutilaciones, intoxicación por diversos productos químicos, ya presentes en décadas pasadas, y se agravan otras patologías como los trastornos musculoesqueléticos, y las lesiones por esfuerzos repetitivos (LER). A diferencia de otras dolencias, éstas aparecieron sin distinción entre

trabajadores de la industria, el comercio y los servicios. Su etiología no podía vincularse a los factores de riesgo tradicionales: físicos, químicos y biológicos (Epelman, Fontana y Neffa, 1990). Las nuevas formas de gestión y organización del trabajo han intensificado los tiempos y los ritmos en busca de una mayor cantidad y calidad, incrementando las exigencias laborales (Novick, 2000).

Estas transformaciones, junto con los procesos de precarización laboral y desempleo, características comunes en nuestra región, vienen instalando la preocupación por la propagación de patologías mentales y el denominador común, estrés laboral, *burnout*, violencia laboral y acoso moral en diferentes tipos de actividades (Sotelo Márquez, 2010; Antunes, Bialakowsky, Pucci y Quiñones, 2019). En este contexto, comenzó a plantearse que el trabajo y sus repercusiones en la salud debían analizarse no solo en relación con las condiciones tradicionalmente abordadas, sino también en sus aspectos organizativos, ergonómicos y psicosociales (De la Garza, 2009; Moreno-Jiménez y Garrosa Hernández, 2009; Neffa y otros, 2020; Pujol, 2018).

Nuevos aportes disciplinarios

Si hacemos un rápido recorrido de los principales enfoques desde los cuales han trabajado referentes científicos e instituciones de Latinoamérica, se puede afirmar que hasta la década de 1980 las líneas temáticas principales fueron los riesgos físicos y del medio ambiente, la seguridad (higiene y seguridad fue el eje más importante), los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las vinculadas con el trabajo. Las disciplinas involucradas fueron fundamentalmente medicina e higiene y seguridad.

Sin embargo, nuevos enfoques incorporaron una mirada multidisciplinar e integral de la relación entre trabajo y salud. Desde la antropología social se han enunciado importantes críticas a la mirada hegemónica de la medicina tradicional sobre la salud laboral, por su énfasis biologicista y ahistórico, desconociendo las interacciones

con aspectos sociales y culturales (Menéndez, 2005). En el mismo sentido, la corriente de la epidemiología crítica propone una nueva forma de analizar la relación entre la salud y las formas de vida en el espacio urbano regido por una lógica productivista neoliberal (Breilh, 2010).

En el campo de la ergonomía no hay homogeneidad en los modelos que explican al hombre en situación de trabajo; se pueden identificar dos grandes enfoques que resultan complementarios. Ellos son la *ergonomía del componente humano* (ECH) y la *ergonomía de la actividad* (EA) (De Montmollin, 1986). La primera adopta un enfoque normativo de la temática: intenta evitar que las condiciones de trabajo impidan al operador trabajar. El trabajador no es situado en su propio ambiente de trabajo y la forma en que se llevan adelante los estudios es a través de laboratorios en los que se analiza al hombre en un entorno artificial, diferente al de su trabajo real. Así se estudia la influencia del medio sobre parámetros medibles, dividiendo al hombre en partes -fuerza, temperatura interna, memoria, etc.-. Este enfoque pretende generar reglas universales de adaptación hombre-puesto y normas que las empresas deberían respetar a la hora de diseñar sus puestos de trabajo. Por su parte, la ergonomía de la actividad plantea el estudio de los actores en sus lugares de trabajo, con el fin de aprehender cómo se lleva a cabo el trabajo real, cómo los trabajadores utilizan su inteligencia e inventan nuevos procedimientos y, a través de sus competencias, aseguran la confiabilidad de los sistemas. Esta es la corriente que más ha influenciado las nuevas perspectivas de CyMAT. El aporte principal de la ergonomía aplicada al trabajo es el de señalar la separación o distancia existente entre el trabajo prescripto y el real (la actividad). Esto redefine la noción de trabajo: "la actividad desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización prescripta del trabajo" (Davezies, 1998).

También la psicodinámica del trabajo aporta una nueva mirada, ya que fue una evolución disciplinaria a partir de la psicopatología del trabajo, que en las décadas de 1950 y 1960 consideraba al trabajo

como causante de sufrimiento físico y problemas mentales y establecía una relación bastante mecánica entre trabajo y problemas psíquicos. En la década de 1970, con la influencia del psicoanálisis (ciencias de la salud) y la ergonomía (ciencias del trabajo) se replantean estos conceptos y se origina la psicodinámica del trabajo (Dejours y Gernet, 2014).

La psicodinámica del trabajo (a diferencia de la psicopatología del trabajo, que estudiaba los problemas mentales causados por el trabajo) aporta algo novedoso: estudia la "normalidad". La "normalidad" que se observa habitualmente en cualquier ámbito laboral es el resultado de una lucha o conflicto para resolver situaciones cotidianas. De esta manera, lo que esta disciplina analiza son los procesos o los mecanismos psíquicos que pone en juego el individuo (y también su grupo de trabajo/colectivo) cuando se enfrenta a la realidad del trabajo. De esta manera es posible analizar tanto los aspectos de sufrimiento como los de placer o satisfacción, y esto permite visualizar tanto los aspectos negativos como los positivos que tiene el trabajo en relación con la salud. (Dejours y Gernet, 2014).

En nuestra región, la ergonomía, principalmente en la versión francesa, y la psicología laboral, ayudaron orientar los estudios hacia los aspectos mentales y psicosociales del trabajo, con una noción más integradora del hombre y la mujer en situación de trabajo. En diálogo con la ergonomía de lengua francesa y la corriente de la psicodinámica del trabajo, se han desarrollado investigaciones, especialmente en Brasil y Argentina, que siguen estos enfoques (Merlo y Mendes, 2009; Seligmann-Silva, 2011, Wlosko y Ros, 2019). También los estudios del campo de la antropología del trabajo vienen aportando, desde un abordaje etnográfico de la situación de trabajo, la reconstrucción de lo cotidiano del trabajo a través de la observación participante, y recuperan las significaciones, experiencias, prácticas y valoraciones de poblaciones trabajadoras (Palermo y Capogrossi, 2020).

En el último tiempo, los aportes de los modelos del estrés de psicología laboral han favorecido el desarrollo de modelos de identifi-

cación y análisis de factores de riesgos psicosociales, especialmente en Europa (Gollac, 2005), que prontamente se han instalado en nuestras latitudes como enfoque para el análisis de estas dimensiones psicosociales (Neffa y otros, 2020; Pujol, 2018; Suarez Maestre, 2015b; Zelaschi y otros, 2016).

No solo el medio académico advierte la necesidad de abordajes más amplios e interdisciplinarios de las condiciones de trabajo. Además de los reconocidos aportes de las comisiones obreras (CCOO) en España o el Instituto Sindical Europeo (ETUI), también en nuestras latitudes las organizaciones sindicales vienen creando centros de estudio y de capacitación, con una mirada más científica y desarrollando sus propias investigaciones acerca de las transformaciones del mundo del trabajo, y más recientemente acordando estudios conjuntos con especialistas en temas laborales (Escuela Nacional Sindical, 2016; Neffa y otros, 2020; Suarez Maestre, 2015a).

El enfoque tradicional de los riesgos del trabajo

Como ya venimos mencionando, los estudios sobre trabajo y salud siguen la influencia del enfoque biomédico para explicar la relación entre las características del lugar físico, los elementos y materiales que operan en el proceso de trabajo, los peligros o amenazas y la exposición a riesgos del ambiente, y los accidentes, daños y deterioro en la salud.

Una forma de comprender la magnitud de estos daños es observar los indicadores generales de siniestralidad que reúne la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en base a los sistemas de estadísticas de cada país. Solo a modo ilustrativo, la tabla siguiente exhibe las muertes y lesiones ocupacionales en una selección de países.

Tabla 1. Estadísticas de seguridad y salud en el trabajo: países de Latinoamérica con relación a los países con mayor número de casos a nivel mundial.

País	Año	Lesiones ocupacionales no mortales por cada 100.000 trabajadores	Muertes laborales por cada 100.000 trabajadores
Territorios Palestinos	2015	1175	38,4
Países bajos	2016	5200	0,5(**)
Costa Rica	2016	9421	9,7
Argentina	2018	3771	3,7
Chile	2018	3142	3,1
México	2017	3003	7,5
Uruguay	2018	2654	3,7
Brasil	2017	1374	7,4(*)
Cuba	2010	1017	25
Colombia	2017	4	0

(*) Corresponde a 2011.

(**) Corresponde a 2015.

Fuente: ILO Data Explorer-ILOSTAT, actualizado a agosto de 2020

La tabla 1 muestra una selección de datos recabados por la OIT sobre lesiones no mortales y fallecimientos ocurridos en situación de trabajo. Aquí se exhiben comparativamente los 8 países con mayor cantidad de muertes y lesiones de Latinoamérica con relación a los países con mayor número de casos a nivel mundial.

A su vez, en mayo de 2021 la OMS y la OIT publicaron una evaluación mundial conjunta sobre diecinueve factores de riesgo ocupacionales y la carga de morbilidad relacionada con el trabajo para el período 2000-2016 para 183 países.[2] Los resultados muestran que, de un total de 1,88 millones de muertes de trabajadores/as registradas a nivel mundial en 2016, las enfermedades no transmisibles representaron el 80,7 por ciento.

Cabe aclarar que una de las grandes dificultades de representatividad que tienen estos números es que se trata de trabajadores/as

[2] Estas estimaciones se hicieron en base a datos notificados por cada país, aunque el informe advierte que para mejorarlas se requieren datos a gran escala sobre la exposición a factores de riesgo ocupacionales, incluyendo la ocupación y el sector industrial. También cabe mencionar que en esta primera publicación no se incluyó la exposición a factores de riesgo biológicos, contaminación ambiental, enfermedades infecciosas y estimaciones sobre factores de riesgo psicosociales y salud mental.

con empleos formales o registrados según las regulaciones de cada país. En Latinoamérica se estima que la informalidad laboral representa a casi la mitad de la población trabajadora, y por ende no hay datos oficiales sobre accidentes ni enfermedades laborales. Además de la escasa información comparada que se tiene de los países latinoamericanos, las fuentes son heterogéneas en cuanto al período informado y el nivel de desagregación por sector de actividad, edad, y género. Por ello, debemos suponer que estas estadísticas subestiman la magnitud de personas que ven deteriorada su salud o pierden la vida por causas asociadas al trabajo. En la misma línea, los sistemas de protección de la salud laboral y prevención de accidentes y enfermedades laborales tienen una misión predominantemente de reparación del daño más que de investigación de las verdaderas causas para su prevención.

En ese sentido, los estudios epidemiológicos sobre salud laboral han puesto sus esfuerzos en identificar relaciones causales entre agentes de riesgos, niveles de exposición y patologías validadas clínicamente. A partir de este tipo de estudios longitudinales es que una gran parte del campo de la salud y seguridad en el trabajo ha consensuado agrupar los factores de riesgo en físicos, químicos, biológicos y otros asociados a las medidas de seguridad en el espacio de trabajo, y encontramos extendida literatura sobre cada uno de ellos en particular.

Este enfoque de riesgos se sustenta en varias hipótesis: primeramente, que los riesgos se pueden identificar y asociar unívocamente a la exposición a algún agente conocido; que se puede medir el daño o magnitud de afectación sobre la salud; y finalmente que, con toda esta información, los riesgos pueden ser prevenidos, evitados o gestionados, según algunos enfoques vinculados a los sistemas de gestión. Sin embargo, algunas de las críticas que se esgrimen sobre estos supuestos se basan en un enfoque biomédico que se concentra en la patología, disociado del contexto y por ende, se trata de un análisis deshistorizado y que excluye el carácter social de la relación entre trabajo y salud (Diez, 2021; Menéndez, 2005). A pesar de estas

críticas, el enfoque de riesgos está ampliamente difundido y aceptado dentro del campo de la salud laboral.

A su vez, en los 100 años de funcionamiento del ámbito de discusión tripartito de la OIT se han discutido y aprobado más de 40 normas internacionales sobre salud y seguridad, evidenciando un cambio en la orientación -de un enfoque higienista y de preocupación estrictamente reparatoria, hacia un enfoque de gestión y prevención en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo. Las primeras regulaciones tratan sobre la indemnización por los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y los seguros por enfermedad, invalidez y muerte, especialmente en sectores como la industria, la agricultura y el trabajo en el mar. Cabe destacar que en una de las recomendaciones sobre enfermedades profesionales (R194), estas se clasifican siguiendo criterios de exposición a agentes químicos, físicos, y biológicos y por su impacto en el cuerpo humano.

Estos convenios, protocolos y recomendaciones tienen un sustento técnico en el enfoque de riesgos, y han servido de base para las políticas públicas y la legislación vigente de los países miembros. Asimismo, la OIT ha publicado una *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* en la que se compilan una serie de artículos de especialistas internacionales de distintas disciplinas. En particular, el volumen II de esta extensa obra, desde el enfoque de riesgos, brinda elementos técnicos para identificar factores químicos, físicos, biológicos y vinculados a la seguridad y a los aspectos organizativos y sociales del entorno laboral, en vistas a su evaluación y control (Stellman y otros, 1998).[3]

Además de esta inmensa obra de la OIT, son pocos los trabajos académicos que traten en profundidad o compilen integralmente

[3] Enciclopedia que reúne información del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo proveniente de especialistas de distintas disciplinas de 40 países. Los capítulos están dedicados al cuerpo humano y su funcionamiento y afecciones en relación con el trabajo; factores de riesgos generales, del medio ambiente, organizacionales y psicosociales; las características según el distinto tipo de industria, proceso o materiales que intervienen; y cuestiones vinculadas a la gestión de la salud y seguridad y a la prevención.

los factores de riesgos laborales vinculados al ambiente de trabajo y los aspectos organizativos. Algunos trabajos que podrían enunciarse son los de Neffa (1988), Rodríguez (2005) y más recientemente Benach y Muntaner (2010). En general se cuenta con estudios de caso sobre la exposición a algún factor de riesgo o las patologías asociadas al trabajo de grupos poblacionales específicos. Por ello, el tratamiento de cada uno de estos grupos, aún más de cada factor de riesgo en particular, excede ampliamente los objetivos de este capítulo, sin perjuicio de lo cual esgrimimos algunas ideas generales de los temas que permanecen en la agenda internacional, destacando algunos datos disponibles que dan cuenta de la vigencia y magnitud de estas problemáticas.

Entre los *riesgos físicos* podemos incluir a aquellos vinculados a los cambios de temperatura y la exposición a temperaturas extremas, combinados a la falta o exceso de humedad. Las personas que trabajan en el exterior, como en la agricultura, la construcción, la pesca, entre otras actividades, y aquellas que trabajan en ambientes cerrados con deficiente ventilación, pueden estar expuestas al estrés por calor o por frío. Las enfermedades de tipo respiratorio, artritis, reuma, son las más frecuentes. Sin embargo, también el contacto con elementos a altas temperaturas (hornos, cocinas, motores, aceites, calderas, etc.) pueden provocar quemaduras, y la manipulación de materiales congelados puede derivar en lesiones de la piel y cortes o atrapamientos por la pérdida de sensibilidad. Según un informe sobre condiciones de trabajo de Eurofound y OIT (2019), la quinta parte de las/los trabajadoras/es de una muestra de 1,2 millones[4] con frecuencia se encuentran expuestas/os a altas temperaturas en el trabajo, y en el caso de las bajas temperaturas esta proporción es apenas inferior. Un informe más reciente de la OMS y OIT (2021) indica que

[4] Este informe construye una comparación a nivel global, sistematizando datos recabados por OIT sobre trabajadores de 28 países de Europa, China, República de Corea, Estados Unidos y Latinoamérica. Analiza 7 dimensiones de la calidad del trabajo: del ambiente y organizacionales. Dentro de las variables consideradas del *entorno físico*, considera los aspectos vinculados a las posturas, las vibraciones, ruidos y temperaturas del ambiente y la exposición a riesgos químicos y biológicos.

en el período entre los años 2000 y 2016 se registraron 10.234 muertes por exposición al fuego, al calor y sustancias calientes.

Otro factor identificado también dentro de este grupo son los *ruidos* elevados o la exposición constante, en combinación con aquellos ruidos derivados de la vibración de máquinas y herramientas, que pueden provocar hipoacusias y la llamada sordera profesional. Al respecto, es extendido el uso de protectores auditivos como barrera, aunque también debe considerarse que este tipo de medidas aíslan al trabajador/a y obstaculizan la comunicación con otras personas. Los informes internacionales indican que aproximadamente una quinta parte de la población trabajadora a nivel mundial se encuentra expuesta a ruidos fuertes (Eurofound y OIT 2019), y aunque eso no ha producido fallecimientos, entre 2000 y 2016 las discapacidades auditivas (de 5,92 a 8,16 millones de trabajadores/as) han aumentado un 38 %. Los sectores donde con mayor frecuencia se encuentra este factor de riesgo son la aeronáutica, la metalurgia, la construcción y la ingeniería civil, la silvicultura, la minería, la agricultura, la pesca, el suministro de electricidad, gas y agua y las industrias de transporte y comunicaciones (OMS y OIT, 2021). Sin embargo, en la actualidad hay nuevos ambientes de trabajo que pueden llevar a problemas auditivos, y que tradicionalmente no se han considerado por no registrar decibeles superiores a los estándares aceptados. Ya existe evidencia sobre pérdidas auditivas o *tinnitus* en las actividades laborales en oficinas, especialmente *call-centers*, y en aulas, especialmente en los niveles de educación inicial y preescolar (González, 2014). Cabe señalar que para revertir este tipo de hipoacusias no se han encontrado tratamientos médicos (Otárola y otros, 2006), y que la exposición a ruidos elevados se encuentra también asociada a problemas cardiovasculares y el estrés (Rodríguez, 2005). En relación con estos riesgos físicos, en 1977 en el ámbito de la OIT se aprobó el Convenio 148 en el cual se habla de la necesidad de que los ambientes de trabajo estén libres de contaminación del aire, el ruido y vibraciones, instando a los gobiernos a regular y controlar en ese sentido.

Otro gran grupo de problemas de salud se derivan de la exposición a las *radiaciones*, las cuales se suelen dividir en ionizantes y no ionizantes. Las primeras son frecuentes en el sector de energía nuclear y también en el de salud, aunque puede encontrarse material radiactivo en maquinarias utilizadas en otros sectores de actividad. Con respecto a las radiaciones no ionizantes, también llamadas ópticas, se conocen los peligros de la exposición a los rayos ultravioletas y radiación infrarroja, aunque menos conocimiento se tiene sobre las consecuencias para la salud de la exposición a campos eléctricos y magnéticos y las radiofrecuencia y microondas. El cáncer, especialmente de piel, y las quemaduras son las enfermedades más frecuentes. Mayormente se utilizan radiaciones artificiales en la manufactura, la industria militar, la investigación y en la producción de energía nuclear. La mayor demanda de electricidad, al mismo tiempo que la preocupación por el uso de combustibles fósiles y el cambio climático, están poniendo sobre la mesa el debate sobre el uso de energía nuclear para generar la energía necesaria para el desarrollo económico y social de las sociedades contemporáneas. En 2011, 31 países ya tenían reactores de energía nuclear funcionando (Niu, 2011). En 1960 se aprobó el Convenio 115 sobre protección contra las radiaciones ionizantes en el ámbito de la OIT, donde se establece la necesidad de regular y controlar los límites de exposición, monitorear la salud de los y las trabajadores/as expuestos/as, y disponer medidas para situaciones de emergencia.

Menos considerados son los peligros por la deficiente *iluminación*, los encandilamientos y reflejos molestos, sumados a la utilización de pantallas que conllevan problemas de salud (pérdida paulatina de la visión) y accidentes laborales como caídas y choques, entre otros (Neffa, 1988).

También aquí podemos considerar aquellos riesgos vinculados a las *condiciones de seguridad*, como la exposición a la electricidad, al trabajo en altura, a incendios o explosiones, a la falta de aseo, mantenimiento o limpieza de los lugares de trabajo, a la operación con herramientas o maquinarias y al transporte dentro del lugar de tra-

bajo como en el trayecto al mismo. Según el último informe de la OMS y la OIT (2021), las muertes por lesiones o accidentes de trabajo a nivel global alcanzaron a 363.283 personas. Al respecto, el Convenio 119 donde se acuerda la prohibición de la venta, arrendamiento y utilización de maquinaria desprovistas de dispositivos de protección data de 1963. Sin embargo, en Argentina durante 2020 se notificaron 14.626 casos de atrapamiento por un objeto o entre objetos, representando al 4,1 % del total de accidentes laborales declarados (SRT, 2021).

Siguiendo con la clasificación, otra categoría la integran los *riesgos químicos* por el contacto en la producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte de sustancias peligrosas (conocidas por su denominación en inglés *hazardous materials* -HAZMAT). Un aspecto también a considerar es el tratamiento de desechos, la reparación y limpieza de equipos y recipientes que utilizan estas sustancias. Cabe recordar que estas sustancias pueden presentarse en forma de partículas de polvo, gases, vapores o líquidos, y el tipo de contaminación puede darse por las vías respiratorias, digestivas, cutáneas y dérmicas. La importancia de conocer los componentes químicos y sus efectos sobre la salud ha contribuido al desarrollo de la toxicología ocupacional, que es una disciplina que en los últimos años analiza las interacciones a nivel molecular, genético y enzimático, para lo cual se requiere del desarrollo de la bioestadística en los estudios poblacionales (Díaz Padrón y otras, 2019).

Con respecto a los productos químicos, los primeros convenios de la OIT que se pronunciaron al respecto lo hicieron de forma particular sobre algunas sustancias, como el 13 de 1921 sobre prohibición del uso de pinturas que contengan cerusa, sulfato de plomo y otros productos con estos pigmentos; el 136 sobre el benceno de 1971; y el más reciente, el 162 sobre el asbesto de 1986. Por su parte, el 139, de 1974, pone de relieve la necesidad de protección contra las sustancias o agentes cancerígenos, para lo cual insta a los gobiernos a tener políticas para la prevención del cáncer profesional, prohibiendo, regulando y controlando la utilización de dichas sustancias, así

como el monitoreo de la salud de trabajadores/as expuestos en forma prolongada a estos riesgos. El más reciente de estos instrumentos es el 170 de 1990, que promueve la aplicación de políticas sobre la utilización de productos químicos que tengan en cuenta todo el circuito, desde su producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte, hasta la eliminación y el tratamiento de los desechos. Lo novedoso de este instrumento es que menciona la responsabilidad de los países que son proveedores y exportadores de estos productos (Rodríguez, 2009). Más recientemente, Laurent Vogel (2020) plantea los efectos del uso de sustancias nocivas para la salud reproductiva ("reprotoxinas"), indicando que de este modo se ve afectada la salud de una generación a la siguiente, y aunque existe regulación, al menos en Europa, la misma está orientada a proteger a los consumidores, pero no del mismo modo a los trabajadores.

El listado de productos es extenso y existe cierto consenso en la peligrosidad de la utilización de algunos productos como sílice, asbesto y cadmio, entre otros; cada país establece sus propias reglamentaciones en cuanto a los niveles de concentración en que se presentan estos materiales para ser considerados nocivos para la salud. Según el estudio de la OIT y la OMS (2021) el segundo factor ocupacional en cantidad de fallecimientos entre 2000 y 2016 (450.381) fue la exposición a partículas, gases y humos, vinculada a las enfermedades pulmonares. Además, las muertes por exposición al asbesto ocupan el cuarto lugar (209.481 muertes), de las cuales 177.618 se debieron al cáncer de tráquea, bronquios y pulmón; seguido por la presencia de mesoteliomas (23.104 muertes); cáncer de ovarios (5.464) y de laringe (3.299).

También debe señalarse el debate vigente sobre la aplicación de productos *plaguicidas* en el sector agropecuario, por las prácticas de fumigación a poblaciones aledañas, así como la contaminación del suelo y el agua cuando su aplicación es por tierra, o la ingesta de alimentos que fueron producidos utilizando insecticidas. Las alternativas agroecológicas no logran los mismos rendimientos que la utilización de estos productos químicos, por lo cual se necesita promover

estas prácticas menos nocivas para la salud con más información, regulación y control por parte de los países. Una revisión sobre 261 artículos realizada por Gallo y otros (2019) da cuenta de un incremento del interés en las investigaciones sobre la salud laboral en el sector agroindustrial en América Latina, coincidiendo con un proceso de reprimarización de las economías latinoamericanas de las últimas dos décadas. Los agrotóxicos y sus efectos en la intoxicación, las enfermedades, los cambios celulares o la genotoxicidad vienen evidenciando su impacto sobre niños, familias y comunidades agrícolas, especialmente en plantaciones de caña de azúcar y tabaco. Sin embargo, estos autores mencionan que el enfoque biomédico no da cuenta de la dimensión económica analizando con "imparcialidad técnica los efectos sociales y ambientales del uso de estos productos" (pág. 7). Asimismo, mencionan que el paradigma del uso seguro de agrotóxicos resulta ineficaz, y que no debe subestimarse su utilización, contaminando el ambiente, el agua y los productos de consumo. También en Estados Unidos este tema preocupa a investigadores que vienen denunciando que los peligros pueden amplificarse entre los trabajadores agrícolas inmigrantes latinos, que representan el 75 % de las y los trabajadores del sector y la mitad no cuenta con permisos para trabajar en ese país (Castillo y otros, 2021). Asimismo, también se cuenta con evidencia de que los problemas de salud de las mujeres de países en desarrollo que trabajan en la agricultura y se encuentran expuestas a pesticidas están subestimados (Benach y Muntaner, 2010). En este tipo de poblaciones, la percepción del riesgo es un elemento a considerar, para lo cual el enfoque biomédico cuenta con limitaciones que pueden ser superadas al incorporarse una perspectiva sociocultural de los riesgos (Diez, 2021).

Por su parte, los *riesgos biológicos* se asocian al contacto y exposición con animales, virus, bacterias, y otros organismos, que pueden causar daños a la salud por contaminación, envenenamiento, infecciones e intoxicación, entre otros. El surgimiento de virus como el SARS-CoV-2, y anteriormente la gripe causada por el virus H1N1 ponen en agenda la importancia del control de este tipo de virus.

Además del sector salud, el sector agrícola es otro de los más afectados. El Convenio 184 de la OIT de 2001 toma en cuenta tanto la exposición a riesgos químicos como biológicos de las y los trabajadores de la agricultura, indicando la necesidad de inspeccionar e informar a la población trabajadora sobre los peligros a los que se encuentra expuesta (Rodríguez, 2009).

La exposición a riesgos derivados de estas enfermedades infecciosas, así como el uso de pesticidas, se encuentran comprendidos en el monitoreo que la agencia europea EU-OSHA viene haciendo sobre lo que ha llamado riesgos emergentes.[5] En sus informes también se recomienda prestar atención al impacto que tienen las nuevas tecnologías y los procesos productivos de nanotecnología y biotecnología. Ello trae aparejado la necesidad actualizar lo que se conoce de riesgos biológicos y químicos, y conocer el porcentaje en que se están utilizando nanopartículas y nanomateriales en el sector manufacturero, así como en cómo intervienen en las cadenas de suministros. Dado el origen de estos componentes y el desconocimiento sobre los riesgos que conlleva su utilización, brindar esta información deviene un compromiso ético que deben asumir las empresas. También es el caso de productos y organismos que han sido modificados genéticamente por los avances que ha realizado la biotecnología, y que aún no cuentan con una adecuada regulación en la mayor parte de los países, afectando directamente a trabajadores de la agricultura (OIT, 2010 y 2019).

Siguiendo con la clasificación de riesgos, algunos autores incluyen los vinculados a la no aplicación de principios ergonómicos en el puesto de trabajo, también llamados riesgos *disergonómicos*. Como tales se consideran a aquellos riesgos derivados de los esfuerzos y adaptaciones que realizan las personas para poder desarrollar su ac-

[5] Los riesgos nuevos y emergentes vienen siendo monitoreados desde el Observatorio Europeo de Riesgos de EU-OSHA a través de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), que va por su tercera edición (2009, 2014 y 2019). La misma está dirigida a empresas y organizaciones europeas, y sus resultados se complementan con datos secundarios e informes de expertos para la publicación de los reportes.

tividad. Se trata de la exposición a levantar cargas pesadas, a tener que realizar movimientos repetitivos o sostener posturas incómodas por largos períodos de tiempo. Cabe señalar además que el contacto con máquinas o herramientas que transmiten las vibraciones al trabajador/a conllevan problemas osteomusculares. Según los datos de Eurofound y OIT (2019), los movimientos repetitivos de manos y brazos afectan a la mitad de la población de referencia. También en el último reporte de EU-OSHA (2019) sobre riesgos emergentes, se destaca que los principales riesgos identificados se vinculan con trastornos musculoesqueléticos (TME), siendo los más frecuentes los movimientos repetitivos de manos o brazos (65 % de establecimientos, frente al 52 % en 2014) y levantar o mover personas o cargas pesadas (54 %, frente al 47 %). Si bien estos factores están íntimamente asociados a la carga física, la ergonomía también aborda problemas vinculados a la carga mental y se ocupa del diseño de interfaces y el procesamiento de información en pos de reducir la carga cognitiva, y la identificación de aspectos organizacionales y relacionales y sistemas de trabajo asociados a la carga psicosocial.

Un último grupo de factores son los derivados de eventos de la naturaleza y desastres causados por la intervención humana, también llamados *antrópicos*. Dentro de los riesgos vinculados a *amenazas naturales* se pueden considerar los deslizamientos, inundaciones, sequías, terremotos, incendios de interfase por caídas de rayos, olas de frío y calor, entre otros. La relación entre estos fenómenos y las formas de producción y consumo cada vez son más evidentes. El documento de Eurofound y OIT (2019) advierte que el cambio climático puede incrementar la exposición a riesgos del medioambiente, especialmente la exposición a temperaturas extremas. La emisión de gases, la utilización de combustibles fósiles no renovables, las actividades extractivas y la contaminación, son algunos de los temas de la agenda por el cambio climático, y si bien los fenómenos devienen de la naturaleza, los desastres, catástrofes y emergencias ya no pueden vincularse únicamente a causas naturales, sino que debe reconocerse su origen antrópico. Las consecuencias de este tipo de amenazas

afectan tanto a la población trabajadora como a toda la comunidad y al desarrollo futuro de las sociedades.

Un reciente trabajo de Blanton y Peksen (2017) también pone en cuestión los procesos de globalización económica en relación con la probabilidad de *desastres industriales*. En su estudio analizan las estadísticas globales de los accidentes industriales de gran magnitud en 137 países entre 1971 y 2012 y encuentran una correlación positiva entre las políticas pro-globalización que fomentan la eliminación de barreras al flujo del capital y la probabilidad de desastres industriales. El estudio advierte que las causas de estos eventos se asocian a factores como la falta de aplicación de normas de seguridad, la violación de derechos laborales, la mala gobernanza y una acelerada industrialización. Los procesos de globalización favorecen la transferencia de tecnologías y prácticas productivas de mayor riesgo a países con menos capacidades de incorporarlos de manera segura.

Al respecto, el Convenio 174 de la OIT de 1993 trata de la prevención de accidentes industriales mayores y la reducción sus riesgos y consecuencias, considerando, entre otros aspectos, la distancia a zonas residenciales y la posible afectación de servicios públicos, entre otras. Por *accidente mayor* el convenio se refiere a un acontecimiento repentino, como una emisión de sustancias tóxicas, incendios o explosiones de gran magnitud, que se produzca a partir de misma actividad y por el cual sean afectados/as, de manera inmediata o no, los/as trabajadores/ras, a la población o el medioambiente (Rodríguez, 2009). Hasta ese entonces se habían producido eventos de gran envergadura como el de planta de pesticidas en Bhopal, Madhya Pradesh, en la India en 1984 que provocó 15 mil muertes; el escape en una planta química en Pasadena, Texas, en los Estados Unidos en 1985 con 23 muertos y cientos de personas heridas; y la explosión de la central nuclear de Chernóbil en Ucrania en 1986 que produjo la muerte inmediata de 31 personas. Con posterioridad a este convenio, se produjeron nuevos accidentes como el de la mina subterránea al norte de Chile donde estuvieron atrapados 33 trabajadores durante 2 meses en 2010; los fallos técnicos en los reactores de la central

nuclear Fukushima en 2011 con liberación de material radiactivo; el derrumbe del edificio Rana Plaza en Dhaka, Bangladesh, en el que murieron más de mil trabajadores/as textiles; y la rotura del dique de contención de residuos de una mina en Brumadinho, Brasil que causó la muerte de más de 300 personas en 2019 (OIT, 2019).

Aspectos macrosociales, del contenido y la organización del proceso de trabajo y la salud de las y los trabajadores

Como se mencionó anteriormente, la vinculación entre aspectos macrosociales, los cambios en el trabajo y los riesgos laborales resulta un camino no siempre claro, pero tampoco nuevo en la discusión sobre el impacto del trabajo sobre la salud.

La atención a los aspectos económicos, sociales y políticos globales en relación con las condiciones y ambiente de trabajo ha tenido una gran difusión en Latinoamérica. A partir del apoyo del programa PIACT de la OIT (Clerc, 1987), surgieron investigaciones desde la economía heterodoxa argentina (Neffa, 1988) y la medicina social mexicana (Laurell, 1993). Si bien los procesos de globalización y las políticas neoliberales han sido analizadas críticamente en distintos campos de la sociología del trabajo, todavía queda un largo recorrido en la problematización de los riesgos asociados al lugar que ocupan los países de Latinoamérica en las cadenas globales de suministro.

Más reciente es el modelo propuesto por Benach y Muntaner (2010). Los autores proponen un marco teórico con un abordaje macroestructural de las relaciones laborales y las desigualdades en salud desde una perspectiva global. Su enfoque parte de la identificación de las relaciones de poder que tienen su origen en los conflictos de intereses entre capital y trabajo en las instituciones y mercados, la orientación de los partidos políticos y gobiernos, y otros actores que participan de los procesos sociales, y ello se traduce en el tipo de políticas que llevan a cabo los países. En este modelo se diferencian las nociones de trabajo y empleo y se hace hincapié en que las

distintas condiciones de empleo, además de las de trabajo, son determinantes sociales que pueden explicar las inequidades en materia de salud.

En ese sentido, la precariedad laboral, el empleo informal, el trabajo infantil, en condiciones de esclavitud, y trasversalmente la clase social, el género, la edad, la etnia, la situación migratoria y el lugar de residencia, conllevan el acceso a trabajos con formas de organización y exposición a riesgos laborales diferentes y, por ende, desigualdades en la salud de las y los trabajadores en todo el mundo. De este modo, estas diferencias en salud son un producto social y, por lo tanto, una cuestión política. La propuesta teórica que ofrecen da cuenta de que la relación entre trabajo y salud no se reduce a la aplicación de criterios y normas técnicas, sino que es indisociable del proceso de globalización neoliberal y de cómo las diferentes regiones y sectores hacen frente a este proceso (Benach y Muntaner, 2010).

Otro tema que merece mayor análisis es la precariedad laboral y el deterioro de salud de aquellos grupos sociales que se encuentran en situación de vulnerabilidad: jóvenes, mujeres, disidencias sexuales, etnias, migrantes, personas con bajas calificaciones. Así, diversos análisis explican que el proceso de globalización, principalmente a partir de la década de 1980, junto a otras transformaciones como la innovación tecnológica, el neoliberalismo y la financiarización, están alterando radicalmente las configuraciones del trabajo. Considerando que la globalización es totalmente asimétrica entre capital y trabajo, uno de sus resultados ha sido la reducción de la capacidad de negociación de los trabajadores ante la mayor movilidad internacional del capital y la menor protección de los mercados nacionales frente a la creciente competencia internacional (Del Bono y Bulloni, 2021).

En otras palabras, este "modelo" de globalización se alimenta del neoliberalismo que, al reconfigurar el rol del Estado, resulta en nuevas formas de interacción con los sujetos sociales que terminan por debilitarlos, así como a las instituciones que defienden a la clase trabajadora. En lugar de las exigencias para reducir las funciones

del Estado, las políticas neoliberales garantizan la ampliación de espacios para las actividades financieras y la generalización de las actividades de las grandes corporaciones (Dardot y Laval, 2016). En el mundo del trabajo, dichos cambios resultan en la combinación de reducción de derechos y un discurso que exalta los beneficios del mercado y el emprendimiento individual.

Desde un punto de vista global, el capital desarrolla una nueva lógica de acumulación, ya no basada en la expansión de la producción y el empleo, sino en la financiarización de la economía. En esta lógica, la simple circulación de capitales genera la creación de riquezas, sin necesidad de inversión en producción ni creación de empleo.

No por casualidad, Moreno-Jiménez y Garrosa Hernández (2009) reafirman la dependencia entre los riesgos laborales emergentes y la globalización. Argumentan que, en la sociedad actual, las consecuencias de la globalización son el desempleo global y el surgimiento de nuevas modalidades de empresas de base tecnológica con capacidad de acumulación de capital financiero y con gran poder. Sin embargo, otras organizaciones deben adaptarse en un contexto cada vez más competitivo. Por ello, estos autores sostienen que los riesgos psicosociales son producto, en cierto modo, de la globalización. Otra de las asociaciones que se realizan entre globalización y riesgos también se refiere a la tercerización y a la transformación de productos en servicios, creando mercados que provocan riesgos laborales.

Asimismo, en este contexto globalizado, cabe referirse al rol de las asociaciones y sindicatos, que paulatinamente han constituido redes globales y que están publicando informes denunciando las prácticas empresariales y condiciones laborales en diferentes países y sectores. Algunas denuncias apuntaron a las empresas mineras, a las industrias tecnológicas, al sector bancario y financiero, al comercio electrónico y *retail*, y más recientemente al trabajo de plataformas.[6]

[6] La entidad sindical internacional UNI Global Union, que nuclea a sindicatos de todo el mundo, viene publicando una serie de documentos por sector de actividad que pueden consultarse en: https://www.uniglobalunion.org/es/publications

En este amplio contexto de macro transformaciones, la producción también sufre cambios profundos con el desarrollo del régimen de acumulación flexible (Harvey, 1992), que se sustenta en el proceso de desconcentración productiva, flexibilización, desempleo y en la narrativa de participación y responsabilidad de las y los trabajadores (Coriat, 1993). En este régimen, la flexibilidad aparece en las más diversas dimensiones: internamente en las empresas (a través de las formas de contratación, remuneración y jornada laboral), así como en la relación entre empresas, como en el caso de la tercerización. Estas "heteroflexibilizaciones" pretenden adecuar el uso de la mano de obra a las necesidades de capital en el momento exacto en que se presentan, siendo remunerada la mano de obra únicamente en los períodos en que se utiliza (Cardoso, 2022). Así, para la trabajadora o el trabajador, la flexibilidad resulta en pérdida de derechos, seguridad y control sobre sus tiempos laborales y no laborales.

Otra consecuencia, y objetivo, del régimen de acumulación flexible es el proceso de intensificación del trabajo, fruto de la mayor rapidez en la ejecución de los gestos (aumento del ritmo y reducción de los plazos), mayor densidad del tiempo dada la reducción de las pausas; multiplicación de tareas; multifuncionalidad; plazos cada vez más estrictos y más cortos; necesidad de una reacción cada vez más inmediata; cambios cada vez más frecuentes que requieren más tiempo para aprender y una gama más amplia de reglas a seguir. Todos estos factores, en un contexto de poder sindical reducido, como se mencionó anteriormente, resultan en importantes riesgos para la salud de quienes trabajan (Askenazy, 2005; Cardoso, 2009; Dal Rosso, 2008; Durand, 2004; Gollac, 2005).

La gestión por metas y objetivos -cuando parte de la remuneración está vinculada al logro de metas individuales y/o colectivasha sido destacada como uno de los principales determinantes del proceso de intensificación laboral (Cardoso, 2009; Dal Rosso, 2008; Pina y Navarro, 2011). Mientras que para el capital es un instrumento de organización del trabajo, que redunda en un aumento de la producción, para el/la trabajador/a es una medida que lo/a obliga a

realizar cada vez más "trabajo" en el mismo período de tiempo (Dal Rosso, 2008), redundando en varios problemas de salud, dado que el/la trabajador/a vive presionado/a por sus jefe/a, por los/as compañeros/as y por sí mismo/a para lograr las metas definidas por las empresas (Cardoso, 2009).

Las metas también están presentes en el proceso de externalización de la producción, tanto en el caso de la tercerización (Iranzo y Leite, 2006), *home office* (Bridi y Vazquez, 2021), como en el trabajo en plataformas (Cardoso y Garcia, 2021). En realidad, están presentes en todos los sectores "incluso en áreas donde los/las trabajadores/as tradicionalmente siempre han tenido cierta autonomía e independencia, como en la salud y la universidad" (Hespanhol Bernardo y otros, 2011, p. 9). En el sector servicios, por ejemplo, además de la rotación y ampliación de tareas, la intensidad es causada por el fuerte flujo de usuarios, lo que, combinado con la disminución de nuevos empleados, se traduce en una reducción de los tiempos de descanso. Así, en el ámbito de las relaciones de servicio surge una nueva dimensión del trabajo "no clásico" (De La Garza, 2009), de manera que la intensidad y la prolongación de la jornada de trabajo son percibidos en las cajas de los supermercados, bancos, casas de *fast-food, call-centers* o en el transporte público.

Otro resultado perjudicial para la salud de quienes trabajan es el aumento velado de la jornada laboral, posibilitado, sobre todo, por el uso intensivo de las tecnologías digitales de la información y la comunicación por parte de las empresas (Cardoso, 2009). Según la Encuesta europea de 2015, el 45 % de los encuestados afirmó haber trabajado durante su tiempo libre el año anterior (Eurofound, 2015). La combinación de la flexibilidad guiada por los intereses del capital con la velada ampliación del tiempo de trabajo posibilita que el capital se apropie cada vez más del tiempo libre de los/as trabajadores/as y aumente el tiempo de trabajo no remunerado (gratuito), ya que este aumento del tiempo disponible y de realización del trabajo muchas veces no se contabiliza ni se remunera, aunque signifique gastar energía física, mental y psíquica. (Cardoso, 2009).

Los impactos negativos sobre la salud de quienes trabajan son evidentes y, no por casualidad, Fernex (1998) señala que los mejores indicadores para el análisis de este proceso de intensificación del trabajo son la fatiga y el cansancio, pues revelan la mayor carga de trabajo soportada. Al fin y al cabo, es evidente que el trabajo intenso, con pausas e intervalos reducidos, que demanda plena atención y respuesta inmediata, resulta en tensión y fatiga total.

Al mismo tiempo que la intensificación del trabajo aumentó el cansancio de los/as "sobrevivientes" que permanecieron trabajando, el aumento de la productividad resultante de este proceso, además de las crisis económicas en un contexto de globalización y de financiarización de la economía, también posibilitaron la reducción de puestos de trabajo, generando nuevas consecuencias psicosomáticas, como el síndrome del "parado" (Tomasina, 2012). La dificultad percibida por los/as desempleados/as para entrar en una relación de trabajo tradicional los/as lleva a aceptar relaciones de trabajo precarias, lo que contribuye a la ocurrencia de graves problemas, incluida la degradación de la salud mental. En cambio, para quienes están empleados, el capital utiliza el "miedo al desempleo" para obligarlos/as a aceptar la reducción de sus derechos o a trabajar en condiciones de riesgo o que provoquen enfermedades. Es en este contexto que el fenómeno del "presentismo" se expande. Según la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS) realizada en 2015, en los últimos 12 meses, casi el 40 % de los encuestados respondió que trabajaban enfermos por miedo de perder su trabajo y también, en función de que la fuerte presión provenía no solo de sus jefes sino también de los compañeros de trabajo (para cumplir con los objetivos).

En el contexto más reciente, como veremos en el siguiente apartado, surgen nuevas modalidades de organización y gestión del trabajo, contribuyendo de forma negativa al proceso de salud-enfermedad de los/as trabajadores/as.

Las nuevas modalidades de la organización del trabajo

Según Castells (2003), el mundo del trabajo en las últimas cuatro décadas ha atravesado un doble proceso de transformación, fruto de la reestructuración global y profunda del capitalismo y del nacimiento de la sociedad de la información. Transformaciones que han supuesto intensos cambios en las formas de gestión y organización del trabajo, ya sea en las empresas "nativas digitales", que nacen con las nuevas tecnologías, o en las "tradicionales", que se apropian de estas tecnologías. En este contexto, la flexibilidad que defienden las empresas se acentúa en el nuevo modelo productivo denominado industria 4.0. Desde el punto de vista de la salud de quienes trabajan, si bien esta nueva tecnología puede automatizar tareas rutinarias, desagradables y peligrosas, posibilitando la reducción de riesgos físicos y tradicionales, también aumenta la posibilidad de que los supervisores monitoreen más y más actividades, lo que resulta en una mayor intensidad de trabajo y pérdida de autonomía.

La combinación de procesos de globalización y digitalización ha permitido a las empresas expandir aún más el movimiento de externalización. La posibilidad de deslocalización de las empresas y la extensión de sus cadenas de trabajo difunden el proceso de trabajo por el mundo, rompiendo fronteras espacio/temporales y posibilitando la distancia entre los lugares de producción y los de decisión (Chesnais, 2013). Este movimiento, en línea con las políticas neoliberales, permite a las empresas reducir sus costos de producción y al mismo tiempo aumentar las desigualdades sociales, dado que los derechos de los/as trabajadores/as no están globalizados. Además, este proceso de externalización termina por desplazar, a través de la tercerización, a los/as trabajadores/as antes vinculados al sector industrial -constituido por entidades sindicales con amplia experiencia política-, al sector servicios.

Acerca de la idea de externalización de riesgos favorecida por la globalización, Rodríguez (2009) afirma que la competitividad y la fle-

xibilidad "son las nuevas musas" en la economía globalizada, y con estas tendencias se promueven prácticas que apuntan a romper las relaciones laborales, limitar la negociación colectiva y establecer un contrato individual de trabajo. En esta lógica neoliberal se produce la externalización de riesgos, diferenciando cuando se produce entre empresas de un mismo país (*outsourcing*), de cuando se externalizan fuera del país (*worldsourcing*), lo que implica que no se ha controlado la amenaza a la sociedad, pues los riesgos son transferidos a otros más vulnerables. El antecedente de estas modalidades de tercerización es el desinterés del sector empresarial por adoptar prácticas y sistemas de gestión en salud y seguridad laboral. El autor concluye que a medida que los países ajustan su legislación en materia de prevención de riesgos laborales e impacto ambiental, las empresas buscan reducir sus costos y aumentar la productividad, trasladando los procesos productivos más peligrosos a países con menores restricciones y controles regulatorios. En otras palabras, las empresas subcontratan no solo la producción, sino también las responsabilidades, los gastos y los costos vinculados al trabajo.

En 2008 asistimos a la crisis económico-financiera producto de las políticas neoliberales que afectaron de manera muy dura el mercado laboral. Según la OIT (2013), a pesar de que los países han aplicado diferentes formas de ajuste, como el desempleo parcial y la reducción de salarios y jornadas laborales, el desempleo fue el sello distintivo de esta crisis. Un desempleo de larga duración que, sumado a la inactividad "forzada" (OIT, 2013), dificulta el reingreso al mercado laboral formal, generando un círculo vicioso de desempleo e inhabilitación. Para los jóvenes y las mujeres la situación era aún peor, tanto en términos de desempleo como de permanencia en esta situación por largos períodos.

Como respuesta a la crisis, los países optaron por profundizar la globalización e, internamente, adoptaron reformas laborales que buscaron expandir la tercerización y las formas atípicas de contratación, aumentar la libertad del capital para gestionar el tiempo de trabajo, reducir el papel y la capacidad de las entidades sindicales y

profundizar la gestión por objetivos. Así, la crisis de 2008 no solo aumentó el desempleo, sino que empeoró significativamente la calidad de las condiciones de trabajo de quienes permanecieron en el mercado y también aumentó el número de trabajadores/as que vivían por debajo o cerca de la línea de pobreza (OIT, 2013).

En este contexto de crisis, se destaca una nueva forma de externalización, que es el modelo de negocio basado en plataformas digitales de trabajo. Estas,

> si bien notoriamente productivos, en la medida en que emplean trabajo productivo en el mundo de los servicios, extrayendo más valor de la producción y comercialización de servicios-mercancías, también se sustentan en una dinámica de valorización financiera que, en su apariencia, prescinde de dichas relaciones (Vázquez y otros, 2021, p. 7).

En el "capitalismo de plataforma" existen fenómenos superpuestos que señalan las fronteras de un capitalismo de nuevos contornos en el siglo XXI, pero que debe entenderse en el marco del capitalismo financiarizado (Srnicek, 2017). Con más énfasis que en la década de 1990, el discurso de la flexibilidad como sinónimo de libertad es promovido por las plataformas de trabajo. Sin embargo, en lugar de flexibilidad y autonomía, investigaciones realizadas tanto en América Latina como en Europa demuestran relaciones de total dependencia económica, subordinación, sobreexplotación y precarización (Cardoso, Artur y Oliveira, 2020; ETUI, 2017; INRS, 2018), con impactos negativos en la salud de los/as que trabajan.

Las plataformas entran en el mercado de trabajo a partir de sectores ya marcados por la precariedad, como el servicio doméstico, la construcción, el turismo, las casas de belleza, cuidados y *delivery*, y se extienden a sectores con altos niveles de formalidad y mejores condiciones laborales (como bancos, educación, salud y asuntos jurídicos) (Cardoso y Garcia, 2021).

En un contexto ya marcado por las desigualdades, el COVID-19 se instala y si en un principio se vio como una pandemia "democrática", pronto se observó que tiene territorio, raza, género y cla-

se social. Varias encuestas muestran que, como en toda crisis, son las personas en situación más precaria y vulnerable las primeras afectadas, las que sufren más intensamente y durante más tiempo (Neffa y otros, 2020; OIT, 2022). En el caso de Brasil, según el DIEESE (2020), los más afectados fueron los/as trabajadores/as en situación de mayor vulnerabilidad, especialmente los/as que percibían menores ingresos, que tenían menos protección laboral (trabajo "no registrado"/trabajo doméstico) y tenían menos educación. A su vez, son las mujeres y los negros quienes ocupan gran parte de este tipo de trabajo (DIEESE, 2020). Las mujeres, por ejemplo, representan el 93 % del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe y en Brasil, el 90 %, de las cuales el 60 % son negras (OIT, 2019).

Además, el contexto de pandemia -en línea con reformas laborales y un fuerte proceso de innovación- genera condiciones favorables para la profundización del teletrabajo -otra forma de externalización y transferencia de costos y responsabilidades al trabajador/a-. Si bien tanto el Convenio 177 de la OIT como el Acuerdo Europeo de 2002 definen reglas para que los/as trabajadores/as a domicilio y los/as teletrabajadores/as tengan los mismos derechos y la misma protección legal que los demás, la mayoría de los países no cuentan con una legislación que garantice los mismos derechos que el trabajo presencial, resultando una agresión al derecho al no trabajo e impactando negativamente en la salud de quienes trabajan (Bridi y Vazquez, 2021).

La reciente reestructuración, crisis y pandemia, dan como resultado un fuerte proceso de precarización laboral marcado por una creciente inseguridad en sus más diversas dimensiones. Para Standing (2015), dicha precariedad se caracteriza por la falta de oportunidades laborales, la inseguridad en materia de salud y la falta de acceso a los derechos colectivos e individuales. Kalleberg (2009), por su parte, define el trabajo precario como aquel "en el que los riesgos laborales son asumidos principalmente por el trabajador, y no por sus empleadores o el gobierno". En el caso de los países en desarrollo, donde el trabajo precario siempre ha abarcado a gran parte de

su población y no está restringido a los trabajadores informales, las reestructuraciones más recientes han profundizado y ampliado esta precariedad.

Además, en momentos de crisis, a los/as trabajadores/as y sus representantes les resulta mucho más difícil ampliar sus derechos, debiendo resistir para no perder lo ya conquistado. El contexto de precariedad laboral provoca una estrategia defensiva de silencio por parte de muchos/as trabajadores/as, dejando el camino abierto para la intensificación del trabajo y el consiguiente aumento del sufrimiento, accidentes y enfermedades.

Reflexiones finales y una nueva agenda de investigación e intervención

La salud de quienes trabajan puede analizarse desde diferentes perspectivas. En este texto hemos buscado contribuir a la comprensión de las transformaciones políticas y sociales y las formas de organizar y gestionar el trabajo desde las corrientes teóricas y sus preocupaciones frente al escenario actual latinoamericano. A lo largo del capítulo hemos subrayado que el proceso salud-enfermedad es un producto histórico, social y político. Desde esta mirada, el cuidado de la salud de quienes trabajan no se reduce a la aplicación de criterios y normas técnicas aparentemente "neutrales" al contexto en que se instituyen, sino que son el resultado de la correlación de fuerzas entre los diversos actores sociales, en cada momento histórico y en cada país. En ese mismo sentido, pensando en una perspectiva futura de intervención de los actores sociales del mundo del trabajo, se requiere vincular los aspectos macrosociales y los cambios en la organización laboral, la prevalencia de ciertos riesgos laborales y su impacto sobre la salud de las y los trabajadores. Se hace evidente la necesidad de situar estas problemáticas en el contexto de la globalización, la financiarización y la innovación, así como de los modelos de desarrollo adoptados por los países centrales y periféricos.

En cuanto a los trabajadores y sus representantes, son urgentes las acciones globales a través de organizaciones internacionales y al mismo tiempo, el fortalecimiento y ampliación de la representación en el lugar de trabajo. Estos, a su vez, encuentran como desafío el acceso a la información, la capacitación y otros recursos que pongan en valor la experiencia y percepción que tienen sobre el trabajo, así como las transformaciones en las condiciones de trabajo. Sin embargo, no puede desconocerse el contexto desfavorable, como hemos visto a lo largo del texto, que da cuenta del profundo proceso de externalización de la producción, de la reducción de derechos laborales y del espacio de acción de las entidades gremiales para la negociación colectiva, y más aún, de la precariedad del trabajo y el incremento del desempleo. Además, la reducción del papel del Estado ha mostrado sus efectos nocivos para el conjunto de la sociedad. Sabemos que el rol del Estado es esencial en la definición de políticas públicas y en la elaboración de leyes que orienten el contenido y la forma de la negociación colectiva, así como en el establecimiento de diversos derechos de los trabajadores.

La academia -disciplinas como la sociología del trabajo, psicología del trabajo, antropología social, ergonomía y estudios organizacionales-, a su vez, tiene un papel relevante al dar visibilidad a los nexos entre las experiencias subjetivas de los trabajadores en cada lugar de trabajo y las transformaciones macrosociales en las sociedades contemporáneas. Sin duda, en un mundo globalizado, éste será un tema cada vez más importante para futuras investigaciones.

En este capítulo hemos tratado de dar una visión general a partir de los pocos informes y estudios globales (OMS, OIT, Eurofound) que muestran datos agregados y comparaciones entre países y regiones. Sin embargo, sería de gran utilidad llevar adelante una exhaustiva actualización del estado del arte en estas disciplinas afines, ya que existen numerosos trabajos puntuales que deberían ser objeto de una integración al corpus general de investigaciones. Aun con un alcance limitado, serían un gran aporte a la apertura de nuevas líneas de indagación.

Además de interdisciplinarias, las investigaciones que se propongan también deben ser intersectoriales. Si bien no es novedoso, y tenemos una amplia tradición de estudios gremiales que aportan al campo, los trabajadores siguen teniendo un papel activo en los procesos de investigación, pero habitualmente solo como fuente privilegiada de datos, jerarquizando la interpretación de expertos y académicos sobre el conocimiento.

Este conjunto de acciones son necesarias tanto para superar los riesgos tradicionales -que siguen vigentes y son motivo de preocupación-, como para hacer frente a riesgos emergentes -como los riesgos psicosociales en el trabajo que se generan y difunden a partir de las nuevas formas de organización del trabajo y el contexto socioeconómico mundial descripto. Estos riesgos psicosociales se desarrollan en los capítulos que siguen.

Bibliografía

Acevedo Izaguirre, Doris (2018). Género, salud y seguridad en el trabajo. En Orozco García, Octavio Alberto; del Castillo Martín, Nino Pedro; Román Hernández, Jorge Juan (compiladores). *Seguridad en el trabajo: un enfoque psicosocial* (pp. 113-129). Cali: Editorial Bonaventuriana.

EU-OSHA Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2019). *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3). First findings*. España: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Antunes, Ricardo; Bialakowsky, Alberto; Pucci, Francisco y Quiñones, Mariela (2019). *Trabajo y capitalismo: Relaciones y colisiones sociales*. Buenos Aires: Teseo.

Askenazy, Philippe (2005). Sur les sources de l'intensification. *Revue Économique, 56* (2), pp. 217-236.

Benach, Joan; Muntaner, Carles (coord.), Solar, Orielle; Santana, Vilma, Quinian, Michael y la red Emconet (2010). *Empleo, Trabajo y Desigualdades en Salud: una visión global*. Barcelona: Icaria.

Blanchard, Francis (1975). *Por un trabajo más humano. El trabajo: condiciones y medio ambiente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Blanton, Robert G. y Peksen, Dursun (2017). Dying For Globalization? The Impact of economic globalization on industrial accidents. *Social Science Quarterly*, *98*(5), pp. 1487-1502.

Breilh, Jaime (2010). La epidemiología crítica: una nueva forma de mirar la salud en el espacio urbano. *Salud Colectiva*, *6*(1), pp. 83-101.

Bridi, María Aparecida y Vazquez, Bárbara Vallejos (2021). *Estudo sobre a regulação do teletrabalho no Brasil.* Montevideo: Friedrich-Ebert-Stiftung - Toma Partido.

Brito, Jussara; Lacomblez, Marianne y Poy, Mario (coord.) (2021). *El trabajo y sus relaciones en 52 conceptos*. Madrid: Modus Laborandi.

Cardoso, Ana Claudia Moreira (2009). *Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador*. São Paulo: Annablume.

Cardoso, Ana Claudia Moreira (2022). Empresas-plataforma e seus tempos laborais incertos, controlados, intensos, insuficientes, longos, não pagos e heterônomos. En Dal Rosso, Sadi; Cardoso, Ana Claudia Moreira; Calvete, Cassio da Silvia; Krein, José Dari (organizadores). *O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho*. Puerto Alegre: CirKula.

Cardoso, Ana Claudia Moreira y Garcia, Lucia (2 de diciembre de 2021). Viagem ao inferno do trabalho em plataformas. *Outras Palavras*https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/viagem-ao-inferno-do-trabalho-em-plataformas/

Cardoso, Ana Claudia Moreira; Artur, Karen y Oliveira, Murilo Carvalho Sampaio (2020). O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. *Revista Valore* (5), pp. 206-230.

Castells, Manuel (2003). *A Galáxia da internet: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Castillo, Federico; Mora, Ana María; Kayser, Georgia; Vanos, Jennifer; Hyland, Carly; Yang, Audrey y Eskenazi, Brenda (2021). Amenazas a la salud ambiental para los trabajadores agrícolas inmigrantes latinos. *AnuRev Salud Pública*, 42, pp. 257-276. DOI: 10.1146/annurev-publhealth-012420-105014

Chesnais, François (2013). As raízes da crise econômica mundial. *Pauta: teoria social e realidade contemporânea 11*(31). https://doi.org/10.12957/rep.2013.7556

Clerc, Jean-Marc (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra: OIT.

Cordone, Héctor; Giraudo, Esther; Korinfeld, Silvia; Neffa, Julio César y otros (1987): *Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina.* Ed. CEIL-Humanitas.

Coriat, Benjamin (1993). *Pensar al revés*. Madrid: Ed. Siglo XXI.

Dal Rosso, Sadi (2008). *Mais Trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. San Pablo: Boitempo.

Dardot, Pierre y Laval, Christian (2016). *A nova razão do mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal.* San Pablo: Boitempo.

Davezies, Philippe (1998). *De la prueba a la experiencia de trabajo. Identidades y diferencias en: Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo.* Buenos Aires: Editorial Lumen.

De la Garza, Enrique (2009). Hacia un concepto ampliado de Trabajo. En Neffa, Julio César, De La Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (Comp.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones del trabajo e identidades laborales.* Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, CLACSO: CAICyT. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf

De Montmollin, Maurice (1986). *Ergonomía*. París: La Découverte.

Dejours, Christophe y Gernet, Isabelle (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila, CEIL, Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Trabajo y Sociedad.

Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, pp. 1-12 https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073

Díaz Padrón, Heliodora; Rojas Companioni, Dalia; Jaime Novas, Arelis; González Chamorro, Rita María; Linares Fernández, María Esther y otros (2019). *Toxicología ocupacional*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

DIEESE. (2020). Desigualdade entre negros e brancos se aprofunda durante a pandemia. Boletim especial 10/11/2020. https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.pdf

Diez, María Carolina (2021). *Lidiar con el tabaco. Una etnografía sobre trabajo rural, salud y padecimientos de los(as) tabacaleros(as) de Misiones (Argentina)* [Tesis doctoral en Antropología Social], Universidad Nacional de Misiones.

Durand, Jean Pierre (ed.) (2004). *La chaîne invisible: travailler aujourd'hui: flux tendu et servitude volontaire*. París: Seuil.

Epelman, Mario; Fontana, Daniel y Neffa, Julio César (1990): *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores.* Buenos Aires*:* Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas. https://drive.google.com/file/d/1yXm0jRANW-urma79qJINJ8SNS1mFqljL/view?usp=sharing

Escuela Nacional Sindical (2016). *La salud laboral en el siglo XX y el XXI. De la negación al derecho a la salud y la enfermedad*. Medellín: ENS.

Eurofound (2015). *Primeiras Conclusões: Sexto inquérito europeu sobre as condições de trabalho*. Luxemburgo: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound).

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Working Conditions in a global perspective.* Luxemburgo: Oficina de la Unión Europea; Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Eurofound y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019b). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea; Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

ETUI European Trade Union Institute (2017). The future of work in the digital era. *HesaMag,* 16.

Fernex, Alain (1998). Intensité du travail, définition, mesure, évolutions: premiers repérages. *Études et Recherche*, (169).

Gallo, Oscar; Hawkins, Daniel; Luna-García, Jairo Ernesto; y Torres-Tovar, Mauricio (2019). Trabajo decente y saludable en la agroindustria en América Latina. Revisión sistemática resumida. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37 (2). https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n2a03

Gollac, Michel (2005). L'intensité du travail. *Revue Économique 56* (2). https://doi.org/10.3917/reco.562.0195

González, Alice Elizabeth (2014). El ruido en el ambiente laboral: Algunos nuevos enfoques para un viejo problema [Ponencia]. *20a Semana de la Salud Ocupacional*, Medellín, Colombia.

Harvey, David (1992). *A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. San Pablo: Loyola.

Hespanhol Bernardo, Marcia; Seligmann-Silva, Edith; Maeno, Maria; y Kato, Mina (2010). Ainda sobre a saúde mental do trabalhador. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 36 (122), 8-9. https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100002

Huber, Machteldy otros. (2011). How Should We Define health? *BMJ: British Medical Journal, 343*, [d4163].

INRS Institut National de Recherche et de Sécurité (2018). *Plateformisation 2027: conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail.* https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-PV-8/pv8.pdf

IPEA Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (21 de marzo de 2012). Trabalho e tempo livre. *Sistema de Indicadores de Percepção Social (SIPS).*

Iranzo, Consuelo y Leite, Marcia (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En De la Garza, Enrique (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 404-432). Barcelona: Anthropos.

Kalleberg, Arne L. (2009). O Crescimento do Trabalho Precário: Um desafio global. *RBCS 24* (69), pp.21-30. https://doi.org/10.1590/S0102-69092009000100002

Korinfeld, Silvia y Mendizábal, Nora (2015). Estudios sobre condiciones de trabajo, medio ambiente y su relación con la salud". *Voces en el Fénix*, 6 (46). http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/pdf/11_21.pdf

Laurell, Cristina (coord.) (1993). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores.* OPS Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 (3). https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3293/Para %20la %20investigacion %20sobre %20la %20salud %20de %20los %20trabajadores.pdf

Menéndez, Eduardo (2005). El modelo médico y la salud de los trabajadores. *Salud Colectiva 1* (1), pp. 9-32. https://doi.org/10.18294/sc.2005.1

Merlo, Alvaro Roberto Crespo; Mendes, Ana Magnolia (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmcia do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho 12* (2), pp. 141-156. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156

Moreno-Jiménez, Bernardo y Garrosa Hernández, Eva (2009). Globalización y riesgos laborales emergentes. *Ciencia & Trabajo 11* (32). https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=73872

Neffa, Julio César (coord.); Giraudo, Esther; Korinfeld, Silvia; Mendizábal, Nora; Poy, Mario y otros (2001). *Telegestión: su impacto en la*

salud de los trabajadores. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /PIETTE/ CONICET / FOEESITRA.

Neffa, Julio César (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Buenos Aires: Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT.* Buenos Aires: CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Hvmanitas.

Neffa, Julio César; Kohen, J.A.; Henry, M.L.; Korinfeld, S.; Lualdi, C. y Padrón, R. (2020). *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical.* Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

Nieto, Héctor (1999). Salud laboral. En Mazzáfero, Vicente E. y otros. *Medicina y Salud Pública.* Buenos Aires: EUDEBA.

Niu, Shengli (2011). *Protección de los trabajadores frente a la radiación.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Noriega, Mariano (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En Laurell, A. C. (coord.). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores.* Serie PALTEX, Salud y Sociedad 2000, No. 3. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Novick, Martha (2000). La transformación de la organización del trabajo. En: De la Garza Toledo, Enrique (coordinador). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 123-147). México: FCE,

OCDE (1992). *Nouvelles orientations dans l'organisation du travail. La dynamique des relations professionnelles.* París: OCDE.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2022). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/rolima/documents/publication/wcms_838520.pdf

OIT Organización Internacional del Trabajo (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: OIT.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2013). *Tendances mondiales de l'emploi 2013: Surmonter la nouvelle crise de l'emploi. Résumé analitique*. Ginebra: OIT.

OIT Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra: OIT.

OMS Organización Mundial de la Salud (1948). Constitución. Nueva York: Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/about/governance/constitution

OMS Organización Mundial de la Salud (1975) . 28ª Asamblea Mundial de la Salud, Ginebra: Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/iris/handle/10665/95333

OMS Organización Mundial de la Salud (1986). *Carta de Ottawa para la promoción de la salud. Una conferencia internacional sobre la promoción de la salud*. Canadá: OMS.

OMS Organización Mundial de la Salud y OIT Organización Internacional del Trabajo (2021). *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016: global monitoring report*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo.

Otárola Merino, Francisco; Otárola Zapata, Francisco y Finkelstein, Andrés (2006). Ruido Laboral y su impacto en Salud. *Cienc. Trab.* *8*(20), pp. 47-51.

PAHO (2017). Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. (CD54/10, Rev.1) Washington: Organización Panamericana de la Salud.

Palermo, Hernán y Capogrossi, María Lorena (2020). *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; CEIL; CONICET; Córdoba: Centro de Investigaciones sobre Sociedad y Cultura-CIECS. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20201117071349/Tratado-latinoamericano.pdf

Pina, José Augusto y Stotz, Eduardo Navarro (2011). Participação nos lucros ou resultados e o banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 36* (123), pp. 162-176. https://doi.org/10.1590/S0303-76572011000100017

Pujol, Andrea (2018). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores. En Orozco García, Octavio Alberto; del Castillo Martín, Nino Pedro; Román Hernández, Jorge Juan (compiladores). *Seguridad en el trabajo: un enfoque psicosocial*. Cali: Editorial Bonaventuriana

Rodríguez, Carlos Aníbal (2005). *La salud de los trabajadores: contribuciones para una asignatura pendiente*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Rodríguez, Carlos Aníbal (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina, Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Román Hernández, Jorge Juan (2019). Riesgos, trabajo y sociedad: la subjetividad como vínculo. *Teoría y Crítica de la Psicología* 12, pp. 97-116. https://www.teocripsi.com/ojs/index.php/TCP/article/view/307

Seligmann-Silva, Edith (2011). *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. San Pablo: Cortez.

Sotelo Márquez, Ana Isabel (2010). *El acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales*. Montevideo: Facultad de Derecho, UdelaR.

Srnicek, Nick (2017). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Standing, Guy (2015). The Precariat and Class Struggle. *RCCS Annual Review* 7. https://doi.org/10.4000/rccsar.585

Stellman, Jeanne Mager; Maccann, Michael; Warshaw, Leon; Brabant, Carole; Finklea, John; Coppee, Georges; & Hunt, Vilma (1998). *Encyclopaedia of occupational health and safety*. Ginebra: OIT.

Suarez Maestre, Andrea (2015a). Premio a la investigación de las condiciones laborales: el Concurso Bialet Massé. *Voces en el Fénix*, 46, pp. 102 - 109. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/141707/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf

Suarez Maestre, Andrea (2015b). Dimensiones psicosociales en el trabajo: los aportes al debate desde el Concurso Bialet Massé en la provincia de Buenos Aires [Ponencia]. *12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).

SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2021). *Informe Anual de Accidentabilidad Laboral 2020*. Buenos Aires: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Tomasina, Fernando (2012). Los problemas en el mundo del trabajo y su impacto en la salud. Crisis financiera actual. *Rev. salud pública 14* (1). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42223293006

Vazquez, Bárbara Vallejos y otros (2022). Economía Política da Plataformização: Geração de valor nas empresas-plataforma no capitalismo sob dominância financeira. *Revista Ciências do Trabalho* (21). https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/291

Vogel, Laurent (2020). When work affects health from one generation to the next. *HesaMag*, 21, pp. 6-11.

Wisner, Alain (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo.* Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL-CONICET, CREDAL-CNRS, Humanitas.

Wlosko, Miriam y Ros, Cecilia (coord./comp.) (2019). *El trabajo: entre el placer y el sufrimiento Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo.* Lanús, EDUNLa.

Zelaschi, María Constanza; Cornelio, Cecilia; Amable, Marcelo; Contreras, A. y Reif, Luciana (2016). Estudio de adaptación cultural y validación para la Argentina del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ - ISTAS21) [Ponencia]. *VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo ALAST,* Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Riesgos psicosociales en el trabajo

Elisa Ansoleaga, María Laura Henry, Carmen Evelia Pico Merchan y Julio César Neffa

Introducción[1]

Las transformaciones del modo de producción vigente tienen impactos sobre la salud y la seguridad de los que trabajan. Eso siempre ocurrió, pero desde la crisis del modo de desarrollo keynesiano fordista surgió otro con una orientación neoliberal. Desde hace medio siglo este nuevo modelo evoluciona y experimenta profundos cambios, pero si bien se ha controlado el incremento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con sus secuelas de lesiones, incapacidad y muertes, estamos adicionalmente en presencia de factores de riesgo de otra naturaleza, que se agudizan de la mano de

[1] Nota: El uso de un lenguaje que no discrimine según género es una preocupación en este trabajo. Sin embargo, dado que no hay total acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar el femenino y masculino en simultáneo para visibilizar la existencia de ambos géneros, se ha optado por emplear el genérico tradicional masculino. Se entiende que todas las menciones en genérico representan siempre a mujeres y hombres, salvo cuando se especifique lo contrario.

los cambios en la organización del trabajo y que repercuten sobre las dimensiones psíquicas y mentales de la salud. Estos riesgos permanecían invisibilizados y provocan, en primer lugar, sufrimiento. Su estudio interesó inicialmente a psicólogos del trabajo y de las organizaciones, mientras que los economistas y sociólogos del trabajo "re-descubrieron" estas dimensiones solo cuando sus efectos se hicieron evidentes y extensivos con los procesos de intensificación del trabajo y el consecuente aumento de las exigencias cognitivas y emocionales y su impacto sobre la salud.

El objetivo de este capítulo es presentar la novedad del contexto actual, prestando atención a la problemática latinoamericana, y analizar los diversos enfoques y modelos teóricos que se han ido construyendo, así como los principales hallazgos que surgen de las investigaciones más relevantes.

En la primera parte se analizan los modelos tradicionales surgidos de la academia que han servido de base para los enfoques actuales, para luego señalar los que emergieron para responder a las demandas sociales; en la segunda parte analizaremos cuáles han sido sus implicancias para la formulación de políticas y para las actitudes y comportamientos de los empleadores y de las organizaciones sindicales.

Hay una gran diferencia entre América Latina y los países industrialmente avanzados en cuanto a la prioridad que los gobiernos, el medio académico, los empleadores y los sindicatos asignan a estos temas.

La bibliografía en inglés es mucho más numerosa, seguida por aquella en francés y en castellano. Se observa una gran segmentación de marcos teóricos entre el mundo anglosajón y los países europeos, porque en ambos espacios, salvo excepciones, los autores no se mencionan ni critican mutuamente; ignoran o subestiman los trabajos de los demás. En este capítulo trataremos de no caer en esa segmentación que empobrece el análisis, porque como veremos todas las escuelas y marcos teóricos hacen aportes valiosos y los intentos de síntesis son de mucha utilidad.

Los riesgos psicosociales en el trabajo ponen de manifiesto la existencia de tensiones no solo en el medio académico, sino en la realidad de las empresas y organizaciones en las que el problema se ha visibilizado, porque no hay todavía un consenso acerca de cuáles son los condicionantes o determinantes que los generan y la o las variables explicativas.

El trabajo inicial de Hans Selye (1956) en la década de 1930, cuando propuso el concepto de estrés, y en la misma época los resultados de la investigación de Elton Mayo en la Western Electric que dieron nacimiento a la psicología industrial o del trabajo y a la escuela de las relaciones humanas, estimularon la reflexión hasta que concluyó la segunda guerra mundial. Desde sus inicios, la problemática adquirió una gran complejidad, dado que la realidad de la salud psíquica y mental es heterogénea según el sector o la rama de actividad, y su análisis requiere la intervención de varias disciplinas científicas en las que predomina una rígida división del trabajo que no estimula los intercambios y la cooperación. Esperamos que la sociología, la psicología y la economía del trabajo que practican los autores de este capítulo contribuyan a enriquecer el análisis.

El contexto socio histórico

La parte central de este capítulo toma en cuenta el periodo posterior a la segunda guerra mundial, cuando se produjo un profundo cambio del modo de desarrollo keynesiano-fordista. La economía mundial está desde entonces más abierta a los intercambios de productos, servicios y datos y va adoptando una dimensión globalizada, con un papel predominante del cambio científico y tecnológico y del sistema financiero. Se estanca el ritmo de crecimiento del Producto Bruto Interno mundial, con la excepción de los países del sudeste asiático y de China, que se convirtieron en países industriales demandantes de materias primas. Su dinamismo ha acelerado la reprimarización de los países latinoamericanos para responder a esas

demandas, frenando su proceso de substitución de importaciones y contribuyendo al desequilibrio ecológico.

En lugar de la fractura mundial entre los países capitalistas, las economías de mercado y los países del Tercer Mundo que surgió luego de la segunda guerra mundial, estamos ahora en un mundo dinámico y multipolar, con una crisis de hegemonía: el Tratado de Libre Comercio (Estados Unidos, Canadá y México), la Unión Europea que incorporó la mayoría de países que formaban parte de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, Japón, la consolidación económica, tecnológica y financiera de China y el crecimiento silencioso de India. Todos ellos aumentaron su influencia sobre los países en desarrollo de América Latina, África y gran parte de Asia. Las disputas ya no se centran solo en la economía o el potencial bélico, sino en las tecnologías digitales, en las que el continuo progreso de China es sobresaliente y emerge el de India. La competitividad entre países se ha exacerbado con respecto a los precios, la novedad y la variedad y este proceso heterogéneo genera mayor desigualdad entre y dentro de los países.

A nivel mundial se han incrementado el desempleo y el subempleo, la informalidad, la precariedad, la pobreza y la desigualdad en materia de ingresos y de condiciones de vida. En los países latinoamericanos en desarrollo, la situación es más grave, porque además de tener que soportar estos problemas, aumentó el trabajo informal y el no registrado ante los ministerios de Trabajo y los sistemas de Seguridad Social, creando las condiciones para que, en paralelo a los sindicatos (que se van debilitando), surjan movimientos sociales que agrupan a quienes han quedado excluidos del mercado de trabajo formal y no cuentan con la protección del derecho del trabajo ni de la seguridad social, incluyendo a jóvenes de los sectores populares que desertan del sistema escolar, no trabajan y no buscan trabajo. Estos sectores sobreviven inventando sus formas intermitentes de generar ingresos para sobrevivir, obligando a los Estados a ofrecer subsidios alimentarios para contener situaciones literalmente de

hambre, que afectan a los niños y adolescentes. Se trata de un difícil contexto socio-económico estructural, agravado por la pandemia.

Con el nuevo modo de desarrollo se aceleraron en América Latina los procesos generalizados de reestructuración, desindustrialización, reprimarización, financiarización e incremento de las actividades del sector terciario y de servicios, acelerando el deterioro ecológico que aumenta las sequias y las inundaciones, agota la fertilidad de la tierra y contamina el aire y los ríos. La agricultura extensiva y mecanizada impulsa la desforestación, destruye el ámbito natural de las especies y estimula las migraciones rurales.

A pesar de ese contexto de cambios estructurales, se pudo comenzar a controlar el incremento de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales que afectaban primeramente al cuerpo de los trabajadores. Pero la reestructuración de las economías nacionales y la progresiva introducción de nuevas formas de organización del trabajo y de la *lean production* o *lean management* en las empresas más exitosas incrementaron la intensificación de los trastornos músculo-esqueléticos propios de los trabajos sedentarios, de la carga psíquica y mental del trabajo, y se visibilizaron los riesgos psicosociales en el trabajo que ya no pueden reducirse al estrés.

Los sistemas educativos públicos se han deteriorado a nivel nacional, y al mismo tiempo se constata una segmentación relacionada con la estratificación social debido a las dificultades presupuestarias, los problemas de infraestructura y las interrupciones de la actividad escolar. Se incrementó la deserción, e incluso parte de las familias de sectores populares optan por enviar sus hijos a los colegios privados con mayores exigencias. El resultado final, en términos generales, es una polarización y desigualdad de los egresados en cuanto a las calificaciones y competencias, que tendrá repercusiones cuando los jóvenes se presenten en el mercado de trabajo.

A nivel político, y salvo raras excepciones, en los países capitalistas -desarrollados y subdesarrollados- ha cambiado la relación de fuerzas y al mismo tiempo se han debilitado los gobiernos socialdemócratas. Salen fortalecidos los de centro-derecha pro-mercado y

se van consolidado los populistas de derecha neoliberal, partidarios de "mano dura" contra los delincuentes y de represión hacia los inmigrantes ilegales. Aumenta también la proporción de ciudadanos reticentes a participar en la vida política y en los procesos electorales, lo que puede analizarse como una decepción o rechazo al sistema político.

Este cambio de contexto tiene un fuerte impacto sobre la organización de las empresas, de la producción y del trabajo en América Latina, aumentando la asimetría de poder entre capital y trabajo con repercusiones en materia de empleo, ingresos y protección social, que deterioran la salud física, psíquica y mental de los que trabajan.

Un fenómeno "societal" que se experimentó primero en los países capitalistas industrializados y luego progresivamente en el resto del mundo, es el reconocimiento de la igualdad de derechos de las mujeres y de personas con otra identidad sexual. Eso fue el resultado de luchas de mujeres de todas las edades, no solo por el derecho a disponer de su propio cuerpo, sino por la condena a actos de violencia y femicidios y también por el cuestionamiento de la división sexual del trabajo, la desigualdad de ingresos cuando se hace el mismo trabajo, y de los comportamientos patriarcales –en el seno de las familia y de las organizaciones- que intentan someter a las mujeres impidiendo de manera injustificada su ascenso y movilidad social.

La competitividad desatada a escala universal, no solo entre empresas sino también entre países, genera fuertes presiones para innovar en cuanto a los procesos y productos, para aumentar la productividad, reducir los costos fijos y los variables, lo que da como resultado un aumento de la intensidad del trabajo, sobre todo en sus dimensiones psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) y cognitivas. **Esta es la causa principal de los riesgos psíquicos y mentales que se incrementan también en las actividades terciarias y de servicios.**

Este capítulo intenta reflexionar acerca de las teorías que desde las ciencias sociales del trabajo tratan de conocer más en profundi-

dad estos últimos aspectos, naturalizados e invisibilizados desconociendo todas sus repercusiones.

Las grandes corrientes teóricas que dieron origen a la problemática

Modelos tradicionales y perspectivas de riesgos: Karasek, Siegrist, Moorman, Einarsen

Resulta difícil delimitar el campo de lo psicosocial en el trabajo; sin embargo, algunos modelos han establecido factores que han resultado ser dimensiones de riesgos y buenos predictores de resultados adversos en los trabajadores y en los sistemas de trabajo.

Aquí recuperamos una selección de modelos de factores de riesgos psicosociales laborales. Dos modelos que acumulan vasta evidencia de investigación y que se encuentran en los orígenes de los estudios de las dimensiones psicosociales del trabajo son el *modelo de desbalance esfuerzo recompensa* de Siegrist y el *modelo demanda-control* de Karasek (Karasek y Theorell, 1990; Siegrist, 2016). Se trata de los modelos conceptuales que han ofrecido mayor soporte empírico para establecer las relaciones entre dimensiones de la organización del trabajo y efectos adversos en la salud (Häusser et al., 2010; Siegrist y Li, 2016); sus dimensiones han sido incorporadas en diversos instrumentos de medición en estudios poblacionales (COPSOC; EQCOTESST; ISTAS) y consecuentemente, han sido útiles en el establecimiento de estándares en políticas públicas. Se trata de modelos simples para entender dimensiones relevantes de la organización del trabajo desde perspectivas disciplinares diferentes (salud pública, sociología, ergonomía, psicología de la salud ocupacional).

El *modelo de desbalance esfuerzo-recompensa* de Siegrist (Siegrist, 1996; 2016), como su nombre lo indica, trabaja con dos dimensiones fundamentales, la del esfuerzo y la de las recompensas. El supuesto

central considera que el trabajo es parte de un contrato basado en la reciprocidad social en el que las recompensas se proporcionan en términos de reconocimiento, salario y oportunidades en la carrera profesional. El modelo asume que los contratos de trabajo a menudo no proporcionan un intercambio simétrico con una completa equivalencia entre el esfuerzo y las compensaciones.

Las amenazas a la carrera profesional incluyen la inestabilidad laboral, la falta de perspectivas de promoción, los cambios no deseados y la inconsistencia de estatus (trabajar por debajo de la propia calificación). La experiencia de una falta de reciprocidad, de altos "costos" y bajas "ganancias", provoca emociones negativas en las personas expuestas. Esto se acompaña de reacciones sostenidas de tensión. A largo plazo, la experiencia de desequilibrio entre el alto esfuerzo y las bajas recompensas en el trabajo incrementa la susceptibilidad a las enfermedades, como resultado de la continuada reacción de tensión. Existe abundante evidencia que muestra relaciones entre la exposición a las variables de este modelo, desbalance esfuerzo-recompensas y resultados adversos de salud mental (Siegrist et al. 2016).

Siegrist propone dos hipótesis para explicar que un trabajador/a se mantenga en esta situación laboral que produce malestar y puede enfermar: en parte de la población que tiene escasas oportunidades de movilidad laboral, la imposibilidad de encontrar otro trabajo hace que se "acepte" el desbalance; por otra parte, en algunos trabajadores existe la expectativa de que los grandes esfuerzos actuales merecerán reconocimiento futuro, por lo que es una "inversión" a mediano o largo plazo.

El modelo esfuerzo-recompensa integra a su vez una tercera variable, correspondiente a un componente de índole más personal que denomina *overcommitment* (traducida al español como *sobreimplicación* o *sobrecompromiso*). Propone que las personas caracterizadas por un patrón motivacional de excesivo compromiso con el trabajo y una alta necesidad de aprobación tienen mayor riesgo de

tensión derivada del intercambio asimétrico, y su susceptibilidad a la frustración de la recompensa es superior.

Karasek y Theorell (1990) proponen un modelo simple que permite identificar la relación entre la demanda psicológica y autonomía decisional desplegada en el trabajo. La demanda psicológica alude a ciertos requisitos de las tareas, tales como la imposición de plazos, las cargas de coordinación y la interrupción constante, entre otras. Por su parte, la autonomía decisional refiere a una doble vertiente en la toma de decisiones del trabajador, la del control que puede ejercer sobre sus procesos de trabajo y la discrecionalidad del uso de sus capacidades y habilidades.

Este modelo opera con dos hipótesis centrales: la primera, relativa a la tensión psíquica en el trabajo, concluye que una alta *demanda* psicológica sumada a una escasa autonomía decisional generan una denominada tensión psíquica, inútil para la productividad; si es duradera en el tiempo, una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud en los trabajadores. De este modo, cuando no se pueden tomar medidas acordes para hacer frente a la presión del trabajo, aparece con mayor fuerza sintomatología negativa. Posteriormente Johnson (1986) complejiza el modelo original, incorporando el rol positivo del soporte social de pares y superiores como un moderador de los efectos que la tensión psíquica tiene en la salud de las y los trabajadores. Un bajo apoyo social generará una situación de mayor riesgo, denominada *isostrain*. Hay abundante evidencia que correlaciona la tensión psíquica derivada del trabajo con trastornos cardiovasculares y problemas de salud mental, tales como la depresión, la angustia, el agotamiento y el abuso de sustancias. También se ha demostrado su relación con el aislamiento social en el trabajo y la vida en general. Del mismo modo, se han establecido correlaciones positivas con estados y reacciones emocionales alteradas y problemas de sueño (Amiri y Behnezhad, 2020).

No obstante, el modelo de Karasek y Theorell, además de ser un predictor de tensión psíquica con sus consecuencias para la sa-

lud, resulta un predictor relevante para las conductas positivas de aprendizaje activo que corresponden a la segunda hipótesis del modelo: cuando el *control* sobre el trabajo es elevado y las demandas psicológicas también, pero no de un modo excesivo, los efectos que se predicen sobre el comportamiento son los del aprendizaje y el crecimiento. El aprendizaje entonces se produce en situaciones que exigen tanto el gasto de energía psicológica como el ejercicio de la capacidad de toma de decisiones. Cuando el individuo hace elecciones respecto a cómo enfrentar un nuevo estresor en el trabajo y esta respuesta resulta eficaz, esas conductas quedan incorporadas al repertorio personal de estrategias del sujeto, lo cual constituye aprendizaje. Esto hace que el nivel potencial de respuesta futura sea más alto, puesto que se ha ampliado la capacidad de respuesta a los retos del entorno, con efectos positivos de aumento en la motivación. Este tipo de trabajo, denominado "activo", tiene implicancias en los espacios extra-laborales, demostrándose que los sujetos que tienen un trabajo "activo" también presentan una vida general activa, tanto en sus actividades de ocio como de participación política (Karasek y Theorell, 1990). Por el contrario, cuando el contexto de trabajo impone escasas demandas al sujeto y éste cuenta con poca capacidad de toma de decisiones, provocará en los sujetos el denominado "aprendizaje negativo", en tanto lleva al individuo a una pérdida gradual de capacidades adquiridas con anterioridad.

Tal como se presentó, estos modelos asumen que las dimensiones psicosociales del trabajo pueden presentarse en su vertiente de factores de riesgo o bien de protección, y que las formas de organización del trabajo no son estáticas y pueden ser modificadas para la protección de los trabajadores.

Se añaden en esta sección otros dos modelos conceptuales que proponen dimensiones de riesgos que podríamos considerar emergentes, por su vigencia en los actuales sistemas de trabajo: estos son el modelo de justicia organizacional de Moorman y el modelo de violencia en el trabajo de Einarsen.

De este modo, un tercer modelo conceptual relevante en el marco de los factores psicosociales es el modelo sobre *justicia organizacional* propuesto por Moorman (1991) que reconoce la importancia del intercambio social en el trabajo y considera cuatro principales formas de expresión de la (in)justicia en el trabajo: relacional; procedimental; informacional y distributiva. La justicia relacional remite a recibir un trato equivalente al que reciben mis compañeros de trabajo; la justicia procedimental alude a que se me aplican los mismos procedimientos que a los compañeros de trabajo; informacional se refiere a recibir y manejar la misma información que conocen y manejan mis pares; y distributiva se refiere a la percepción de que la distribución de las ganancias de la organización (monetarias o no) se distribuyen entre todos los miembros y no solo entre algunos. Este modelo ha ganado un amplio reconocimiento en su calidad de factor psicosocial con efectos en la salud (Juvani et al. 2016).

Finalmente, la *violencia laboral* ha sido reconocida como uno de los más grandes estresores sociales de la vida laboral (Chapell y Di Martino, 2006) y ha sido conceptualizado en múltiples formas como acoso, *bullying*, *mobbing*, psicoterror y hostigamiento, entre otras. Para Einarsen (2003) el acoso en el trabajo significa intimidar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente sus tareas del trabajo. Y para que ocurra se deben cumplir las siguientes condiciones: presentarse de manera regular y repetida; en un proceso de escalada y siempre con desbalance de poder entre víctimas y victimario. La violencia laboral representa un fenómeno plural y diverso, que incluye una variedad de comportamientos cuyos límites entre lo que es aceptable y lo que no a menudo son muy vagos, que representan un continuo de comportamientos y que pueden solaparse unos con otros (Chappell y Di Martino, 2006). El predominio del acoso psicológico en la literatura invisibilizó la existencia de otros tipos de violencia en el trabajo; así, desde finales de los años 1990, la atención comienza a centrarse en comportamientos interpersonales más sutiles en los ambientes laborales, de efectos menores pero más recurrentes, y que se definen como conductas más ambiguas en sus

objetivos y de menor intensidad, conceptualizadas por algunas autoras como conductas "inciviles" o "incivismo" (Cortina et al., 2001). Estos comportamientos sutiles y ambiguos pueden constituir el inicio de manifestaciones de agresiones más abiertas y directas mediante las cuales las víctimas son humilladas, ridiculizadas y aisladas del colectivo de trabajadores. La consiguiente estigmatización hace que para la víctima sea más difícil defenderse.

Se han propuesto tres enfoques explicativos para comprender la violencia laboral (Einarsen, 2000): uno se centra en la personalidad de la víctima y el acosador; un segundo se centra en las características inherentes a las interacciones humanas y un tercero señala que los factores explicativos de la violencia laboral se desprenden principalmente de la forma de organizar el trabajo y de la cultura organizacional. En sus estudios precursores de *mobbing*, Leymann (1996) señaló que la violencia laboral no se trataría de un problema individual de la víctima o del acosador, sino de un signo o síntoma de que las cosas no marchan bien en la manera de organizar el trabajo. Adicionalmente, se ha incluido como parte del tercer enfoque el posible papel de los factores sociales, como los antecedentes de la violencia laboral (Einarsen et al., 2003; Hoel y Cooper 2001). Este es el enfoque más aceptado para explicar el problema. Se han descrito dimensiones organizacionales asociadas a la emergencia de violencia en el trabajo, tales como sobrecarga cuantitativa, demandas emocionales, sistemas de control y supervisión del trabajo, sistemas de recompensas, estilos de liderazgo, y dimensiones de la cultura organizacional (Chapell y Di Martino, 2006; Ansoleaga et al. 2015). La relación entre conductas abusivas, liderazgos autocráticos o climas de miedo y el mal diseño de sistemas de recompensas son un posible antecedente de *bullying* entre colegas; también se ha puntualizado la existencia de desequilibrio de poder entre víctima y victimario como antecedente del acoso (Einarsen, Skogstad y Aasland, 2010). Desde algunas perspectivas gerenciales e incluso organizacionales, se habla de "*bullying* estratégico", el cual puede ser altamente racional para asegu-

rarse de que el "trabajo esté hecho", elemento que a menudo ha sido ignorado en la literatura sobre *bullying* (Ferris et al. 2007).

Se ha señalado, asimismo, que un estudio sobre violencia resultaría incompleto si no se reconociera la influencia del contexto social y económico. Las grandes transformaciones en el mundo del trabajo como resultado de la instalación de un nuevo paradigma de producción flexible han dado lugar a nuevas formas atípicas de contratación, a la pérdida de estabilidad de los empleos, al aumento de la rotación laboral, a la pérdida de derechos precarizando la calidad del empleo. Asimismo emergen nuevos riesgos asociados a las formas de organización del trabajo en el nuevo contexto de capitalismo flexible, que entre otros rasgos se caracteriza por una intensificación del trabajo y sistemas de remuneraciones por productividad, incentivando la competencia y el individualismo entre trabajadores/as. Estas características contextuales pueden derivar en un incremento del acoso y de comportamientos abusivos por parte de los jefes y compañeros, y en una mayor tolerancia a ella por parte de los/as empleados/as (Einarsen y Hauge, 2006, Hoel y Cooper, 2001). En este marco, mujeres y trabajadores/as pertenecientes a grupos de menor estatus social o a minorías (étnicas, sexuales) son más vulnerables y expuestas a situaciones de violencia (Krieger et al., 2006, Ansoleaga et al., 2016).

Los modelos de riesgo psicosocial aquí presentados (Karasek, Siegrist y Moorman) trabajan sobre la premisa de necesidades humanas básicas, como la autoeficacia en el caso de Karasek, el sentido de pertenencia/reconocimiento en Siegrist, la justicia en Moorman y el respeto en Einarsen. Se trata de modelos complementarios más que competitivos, que permiten comprender un abanico de situaciones vinculadas a la producción de estrés relacionado con el trabajo; mientras el modelo de Karasek enfatiza el contenido y la organización del trabajo, los modelos de Siegrist y Moorman ponen énfasis en la percepción de incumplimiento del contrato social de trabajo. La gran ventaja de estos modelos radica en que han sido internacionalmente testeados y son modelos simples, no por ello triviales,

que permiten capturar situaciones de riesgo para la salud de la población trabajadora y apelan y visibilizan antiguos conceptos para problematizar el trabajo hoy, como la alienación (Karasek discute acerca del poder/control y la agencia), la explotación en el trabajo (Siegrist nos habla de reciprocidad) y la injusticia (Moorman refiere a la justicia social).Finalmente, la creciente producción académica sobre violencia en el trabajo ha sido refrendada también por la OIT, que en 2019 -a raíz de la conmemoración de sus 100 de existencia- promulgó el Convenio 190 para erradicar toda forma de violencia en el trabajo.

El modelo ISTAS

Siguiendo a Karasek, el contenido y orientación del modelo ISTAS-21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Barcelona.) estuvieron marcados ideológicamente por la socialdemocracia, el contexto social y político que inspiró el modelo de Copenhague, y por la organización sindical española (CC.OO) que lo adaptó, aplicó y difundió en escala internacional.

Para Moncada, Llorens y Sánchez el trabajo ocupa un lugar central y el ISTAS es el ámbito de aplicación de la psicosociología en salud laboral, como marco de referencia para la identificación, control y mejora de condiciones de trabajo nocivas y la prevención de riesgos laborales. Definen como factor de riesgo laboral a

> todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puede contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o provocar, aún a largo plazo, daños a la salud de los trabajadores (Moncada, Llorens y Sánchez, 2005).

Según el ISTAS, son

> aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual que son conocidas popularmente

> como "estrés" y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Esta definición incluye la organización del trabajo como posible causa de daños a la salud, que deben ser evitados. Para el ISTAS, la relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y la salud, pues se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales, cognitivos, conductuales, y fisiológicos.

El ISTAS busca el origen de las exposiciones a los factores psicosociales entre los contenidos y la organización del trabajo, por lo que habría que centrarse más en los contenidos específicos de las actividades y las tareas y en sus condiciones de realización, en *cómo se hacen las cosas,* y no solo en las actividades y tareas en sí mismas.

Para el ISTAS la actividad laboral promueve o dificulta que las personas ejerzan sus habilidades, controlen su trabajo e interaccionen con las demás para realizar bien sus tareas, lo que facilita o dificulta a su vez la satisfacción de sus necesidades de bienestar. El conjunto de exposiciones a los riesgos laborales y las condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral, pues tienen que ver con el desarrollo de la autoestima y la autoeficacia.

El ISTAS considera, en acuerdo con la OMS y la OIT, que la exposición laboral a factores psicosociales es una de las causas más importantes de ausentismo laboral por motivos de salud, debido a que la combinación de altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (alta tensión, *job strain* en el modelo Karasek) o la intensidad con pocas compensaciones o recompensas (modelo de Siegrist), duplican el riesgo de muerte por accidente cerebro-vascular o infarto del miocardio.

El ambiente psicosocial se define como el abanico socio-estructural de oportunidades disponibles para la persona para que pueda satisfacer sus necesidades de bienestar, productividad y autoexperiencia positiva. La autoestima y la autoeficacia, consecuencias de esta

última, son fundamentales para el bienestar y la salud. La autoeficacia capacita a las personas para comportarse con *agencia*: tienen el poder de producir efectos sobre sí mismas y sobre otras personas. Para el ISTAS, un ambiente psicosocial promovedor de la autoestima capacita a las personas para interaccionar con las demás y recibir el refuerzo adecuado para realizar bien sus tareas, lo que también beneficia su salud y el bienestar. Por el contrario, las situaciones que limitan la autoeficacia y la autoestima producen efectos negativos en la salud y el bienestar.

El estrés en el trabajo, para el ISTAS, coincide con la definición de la Comisión Europea:

> un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación (Comisión Europea, 2000).

Bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, el estrés puede ser precursor de diversas enfermedades. Para Tom Cox (1978), en ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar, además de la salud mental, *todas* las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos de los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular.

Una utilidad del modelo ISTAS es la construcción de formularios para el estudio empírico, basados en los elaborados en Copenhague y sometidos a exigentes y complejos procesos de validación. El análisis factorial corroboró la existencia de 27 factores (21 correspondientes a las dimensiones psicosociales y 6 a salud y estrés) adicionando dos escalas: *estima* y *doble presencia*. Para investigar y hacer los diagnósticos, ISTAS provee tres formularios, uno pequeño auto administrado, un formulario para estudiar el problema en empresas

y uno más largo y completo para uso en las universidades y centros de investigación.

El modelo ISTAS agrupa las dimensiones psicosociales relacionadas con el trabajo y la salud en cinco subconjuntos o grupos:

- Exigencias psicológicas: exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones y sensoriales.
- Trabajo activo y desarrollo de habilidades: influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo, integración en la empresa.
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo: previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social, sentimiento de grupo.
- Compensaciones: inseguridad, estima.
- Doble estima.

Aportes a los modelos contemporáneos de riesgos psicosociales

La ergonomía de la actividad, la psicodinámica del trabajo, la teoría de la actividad y la psicosociología clínica son nuevas disciplinas articuladas con la sociología del trabajo que pusieron el acento en el contenido y la organización de los procesos de trabajo. Son modelos que sintetizan y enriquecen los anteriormente mencionados.

1. La escuela de *ergonomía,* iniciada en el Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) por Alain Wisner (1988), puso el acento en la actividad humana antes que en el diseño de las instalaciones, los medios de producción, las materias primas o insumos utilizados, y por ello contribuyó específicamente a estudiar los riesgos psicosociales en el trabajo. Wisner y sus colegas pusieron de manifiesto la diferencia entre la actividad ejecutada y el trabajo prescripto siguiendo los preceptos por parte de quienes organizan y planifican

la producción de bienes o de servicios, pero que no necesariamente han tenido la experiencia de llevar a cabo ese trabajo.

La organización científica del trabajo busca la reducción del tiempo necesario, estandarizando los esfuerzos, gestos y posturas para hacerlos más productivos. Pero cuando el trabajador al cual se le ha asignado una tarea trata de ejecutarla siguiendo las prescripciones, se encuentra siempre con dificultades: el diseño del trabajo tiene con frecuencia defectos o insuficiencias, las materias primas o la información son insuficientes o no son de calidad y obstaculizan la producción, las máquinas y herramientas funcionan mal o tienen problemas de mantenimiento, se producen cortes de electricidad o caídas en los sistemas informáticos, el trabajador debe soportar interrupciones involuntarias de su trabajo, o hay consignas contradictorias que dificultan cumplir con los objetivos. Esta inadecuación, además de las diferentes características individuales –edad, género, nivel de formación, calificaciones y competencias, estado de salud, actitudes y comportamientos-, genera tensiones y presiones, dando como resultado una mayor fatiga en detrimento de su salud, genera sufrimientos que afectan a los trabajadores de manera heterogénea según su capacidad de resistencia y de adaptación. Para cumplir con los objetivos impuestos, el trabajador se esfuerza, agudiza su ingenio, recurre a su creatividad, moviliza su astucia, busca en su memoria otras circunstancias similares, consulta a sus compañeros y jefes para obtener apoyo para resolver los problemas y hacer frente a todos esos incidentes. Esto implica mayor carga física, psíquica y mental, que no siempre es recompensada monetariamente ni reconocida moral y simbólicamente. Esta contradicción entre el trabajo prescripto y la actividad se origina en insuficiencias en cuanto al diseño, la organización y el contenido del proceso de trabajo.

La actividad desplegada por el trabajador contiene una dimensión subjetiva y vivencial que expresa la iniciativa, el ingenio y la creatividad para suplir los errores o insuficiencias del trabajo tal como fue prescripto. El trabajo ejecutado es entonces siempre más rico que el trabajo prescripto. La formación y la experiencia profe-

sional acumulada permiten al trabajador actuar con un mayor margen de autonomía, y encontrar placer en el trabajo.

2. Desde fines del siglo XX, a partir de la crítica a la psicopatología del trabajo, surge la *psicodinámica del trabajo,* que se define como "el análisis psicodinámico de los procesos intersubjetivos movilizados por las situaciones de trabajo" (Dejours, 1988) y evita el determinismo. *Las enfermedades psíquicas y mentales no son un resultado necesario, surgen cuando se agotan las defensas colectivas e individuales.* Este enfoque surge cuando el sujeto, que tiene una historia singular preexistente, se ve confrontado a una situación de trabajo cuyas características son, en gran medida, fijadas independientemente de su voluntad y, como limitan su autonomía, le provocan sufrimiento (Dejours y Gernet, 2014).

La capacidad de dar un sentido a la situación, de defenderse del sufrimiento para enfrentar los riesgos de enfermedad, de movilizar los recursos individuales, las capacidades cognitivas, afectivas y relacionales, se modera o aumenta con la cooperación y el apoyo técnico y social que aporta el colectivo (Molinier, 2010). Por eso la prevención debe ser colectiva.

El sufrimiento es un concepto clave de la psicodinámica del trabajo; no se lo asimila al estrés. Significa una dimensión intrínsecamente subjetiva de la vivencia psíquica, de algo que la persona percibe y siente, que es enigmáticamente desagradable, desestabilizante para el trabajador, y que con frecuencia y de manera heterogénea da lugar a una "normalidad sufriente". La conclusión a la que llegan Dejours y Gernet (2014) es que no existe propiamente una psicopatología del trabajo, es decir enfermedades psíquicas y mentales ocasionadas por ciertas formas de trabajo.

Pero los trabajadores no son pasivos frente a los riesgos y el sufrimiento. Construyen estrategias defensivas (individuales y colectivas). Las individuales consisten, por ejemplo, en la aceptación de primas por riesgo o por presentismo, en compensación del hecho de ir a trabajar incluso estando enfermos, que de hecho es un intercambio de salud por dinero. Las colectivas "son el conjunto de operaciones

mentales que permiten a los trabajadores ocultar, ignorar, negar o deformar los factores de riesgo psicosociales y que son fuente de los sufrimientos reales", y contribuyen a negar, subestimar o ignorar los riesgos, recurriendo a mecanismos psicológicos. No llegan a transformar la realidad, no evitan los riesgos ni las restricciones y actúan por medios simbólicos, como el ocultamiento, los eufemismos y la racionalización, que modifican los afectos, los pensamientos y los estados mentales. Las enfermedades psíquicas y mentales surgen cuando se agotan o fracasan las defensas colectivas e individuales. Ese sufrimiento predispone para contraer una enfermedad.

Para Dejours el sujeto trabajador no es pasivo, puede actuar y defenderse, según su condición de salud, la estructura de personalidad, sus capacidades de adaptación y de resistencia a los riesgos, su trayectoria profesional y personal y el apoyo técnico y social que puede recibir o demandar. De esto surge el lugar que ocupa el trabajo en la construcción o destrucción de la subjetividad (Dejours y Gernet, 2014).

La vida y la salud de los trabajadores están fuertemente condicionadas e incluso determinadas por las condiciones y medio ambiente de trabajo y por los riesgos psicosociales en el trabajo. Pero si bien hay una relación directa, los problemas de salud de los trabajadores, y en particular los que se refieren a la salud mental, no son en su totalidad ocasionados por el trabajo.

La salud es el resultado de una constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos, con sus semejantes y con el medio, que depende de las capacidades de resistencia y de adaptación del sujeto ante los factores de riesgo. "Como el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende de las condiciones de trabajo" (Epelman, 1990).

De acuerdo con Dejours y Gernet (2014), la salud psíquica y mental no es un estado, ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas, sino que resulta de un equilibrio dinámico e inestable entre, por una parte, la necesidad de desarrollo del individuo, y por otra, sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer

frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que imponen restricciones a su actividad cuando se debe alcanzar un objetivo.

El sufrimiento que puede provocar el trabajo es percibido y reconocido cada vez más por los trabajadores, los supervisores y los empresarios, pero es necesaria la investigación para identificar cuál es su naturaleza, sus causas y su impacto sobre la salud e imaginar de qué maneras se podría controlar y reducir.

Ese sufrimiento puede ser sublimado cuando gracias a las calificaciones, las competencias, la habilidad y la astucia que el trabajador ha acumulado puede superar esos límites y obstáculos, si cuenta con un reconocimiento moral o simbólico por parte de los otros miembros del colectivo de trabajo que le permita construir o consolidar su identidad. Juegan para esto un papel determinante la estructura y configuración del mercado de trabajo (desempleo, segmentación, precariedad), la informalidad, la "deslaboralización" del trabajo, la intensificación y las exigencias de polivalencia y flexibilidad, así como el conflicto entre los horarios y exigencias de la actividad o entre la vida profesional y la familiar, y las posibilidades de construir una carrera profesional en la empresa u organización.

En la actividad laboral, el sufrimiento siempre está presente en tanto vivencia, debido a las limitaciones de la autonomía, las escasas recompensas y la falta de reconocimiento de las calificaciones y competencias adquiridas y acumuladas con el paso del tiempo.

El funcionamiento psíquico y la vida afectiva se ven inevitablemente desestabilizados por la confrontación con la realidad económica y social, en cuyo seno el vínculo con el trabajo ocupa un lugar central. El trabajo se presenta como un mediador irremplazable entre el inconsciente y el campo social, porque brinda al sujeto la posibilidad de subvertir los determinismos que pesan sobre su identidad (Dejours y Gernet, 2012).

La preservación de la salud no es el resultado de una dinámica individual: se construye colectivamente, en una relación con los otros, por la comunicación, la cooperación, el intercambio, el reco-

nocimiento, el apoyo social de los colegas y el apoyo técnico de la jerarquía.

Si no se los elimina, reduce o controla, los efectos perjudiciales de los riesgos psicosociales en el trabajo sobre la empresa u organización predisponen a la pérdida de motivación, al des-involucramiento, al surgimiento de conflictos laborales e interpersonales que repercuten en el incremento de los costos por mal uso de los insumos, a errores debido a la falta de atención, a la disminución de la productividad, al deterioro de la calidad, así como a incidentes y accidentes de trabajo.

Debido a problemas de calidad de la vida de trabajo y a la falta o insuficiencia de la recompensa monetaria y del reconocimiento moral por el trabajo realizado, éste se vuelve más penoso y puede generar el sentimiento de que no se podrá soportar hacerlo así durante toda la vida activa. Esto es una indicación de la percepción o vivencia del sufrimiento o del impacto que esas condiciones y medio ambiente de trabajo provocan sobre la vida y la salud, incitando a pedir cambios de lugar de trabajo, al ausentismo o a la rotación en busca de otro empleo.

El contenido y la organización del proceso de trabajo crean fuertes condicionamientos: se puede tratar de dar un sentido a una vida laboral creativa, generadora de valor, que sea al mismo tiempo un medio para el desarrollo personal y la realización de la identidad profesional, así como para el establecimiento de relaciones de solidaridad, de intercambio y de cooperación con otros.

La introducción de nuevas formas de organizar las empresas, la producción y el trabajo impone el uso de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, la búsqueda constante de mejoras (*kaizen*), los sistemas de remuneración según el rendimiento, el trabajo justo a tiempo (JIT), el *kanbam*, los sistemas de control total de calidad (TQC), la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo con sus exigencias de polivalencia, los métodos de gestión de la fuerza de trabajo según las competencias y el control personalizado de los resultados. Para hacer frente eficazmente a estos requerimientos y al-

canzar los objetivos que le son fijados, el trabajador debe disponer de un mayor grado de autonomía, controlar sus emociones y movilizar sus capacidades psíquicas y mentales, pero esto queda invisible a los ojos de los encargados de la gestión de la fuerza de trabajo, pues su evaluación se refiere primero –o solo- a los resultados. El sufrimiento se genera también cuando el trabajador no puede llevar a cabo la actividad ni lograr los objetivos fijados por la dirección debido a la inadecuada organización del trabajo.

Según Dejours, el sufrimiento es un estado psíquico que implica un movimiento reflexivo sobre el yo, que se distingue de la angustia. Para la psicodinámica del trabajo, cada persona se inserta en su puesto de trabajo con sus expectativas más o menos conscientes, en función de su historia y trayectoria profesional, pero cada uno reacciona de manera diferente ante los factores de riesgo. No se trabaja para ser reconocido, sino que buscamos el reconocimiento por el hecho de trabajar. El reconocimiento es tributario del "juicio de belleza" sobre la calidad del trabajo, expresado por los compañeros, y del "juicio de utilidad", otorgado por la jerarquía de la empresa u organización. A veces el reconocimiento del cliente o del usuario es importante, pues da apoyo, motiva y otorga un sentido al trabajo; pero también puede dar lugar a discriminación. El sufrimiento se genera asimismo cuando el trabajador no puede llevar a cabo la actividad de acuerdo con el trabajo prescripto, tiene dificultades para lograr los objetivos fijados por la dirección y experimenta una confrontación con la inadecuada organización del trabajo.

El trabajo repetitivo e intenso restringe la posibilidad de reflexionar y el margen de autonomía e iniciativa personal; aumentan el sufrimiento así como la amenaza de desempleo, la segmentación del empleo, la precariedad, la movilidad y polivalencia impuestas y la falta de adecuación entre el tiempo de trabajo y el de la vida familiar.

Una forma frecuente de sufrimiento ético es la "calidad impedida": cuando se exige trabajar rápido y bien, a pesar de que se necesitaría hacerlo a un ritmo menor para tener más cuidado y hacer un trabajo de calidad (Dejours, 1998). O cuando en permanencia se

debe mentir, fingir, u ocultar las emociones, como condición para mantener el empleo y progresar. El sufrimiento puede ser sublimado cuando, gracias a las calificaciones, las competencias, el saber hacer acumulado y la habilidad del trabajador, se superan esos límites y obstáculos y hay un reconocimiento por parte de los otros, lo cual permite construir o consolidar la identidad. Para enfrentar el sufrimiento y generar placer es necesario adoptar políticas de prevención en cuanto al contenido y la organización del proceso de trabajo, pues el trabajador puede dar un sentido a su vida laboral, viéndola como una actividad creativa, generadora de valor, un medio para su desarrollo personal y la realización de su identidad profesional, estableciendo vínculos con relaciones de cooperación, comunicación y solidaridad dentro del colectivo de trabajo.

3. Este enfoque de la psicodinámica del trabajo fue enriquecido desde la *clínica de la actividad*. Según Yves Clot, los empleadores perciben la "crisis del trabajo", que explicaría en parte el elevado ausentismo, la desmotivación para mantener un elevado nivel de productividad y calidad, las tensiones y conflictos interpersonales y laborales que cuestionan la relación salarial. Aparece otra contradicción: cuando se reivindica reducir el tiempo de trabajo para disminuir la fatiga y dejar una mayor proporción para las actividades de cuidado, la educación, las actividades artísticas, la vida familiar y social, el deporte o el ocio, en realidad se trata de compensar el deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo o el temor al desempleo. La insatisfacción que esto provoca no contribuye al desarrollo pleno de la personalidad.

En Europa varios suicidios de trabajadores con responsabilidades en la gestión de las empresas fueron atribuidos por la Justicia a los riesgos psicosociales en el trabajo, provocados por los procesos de racionalización y restructuración para hacer frente a las crisis.

Esto explica las demandas de consultoría para introducir innovaciones en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo, aduciendo que para fortalecer la competitividad de las empresas es necesario que los CEO generen una estrategia de acompa-

ñamiento humano para tratar todos los problemas personales (Clot, 2010). La OIT incluyó esta problemática en el "diálogo social".

Desde la clínica de la actividad se reivindica la subjetividad, se insiste en que una situación de trabajo es singular e irreductible a las otras dentro de la misma profesión, y se pone el acento en la "calidad impedida" como fuente de sufrimiento: trabajadores víctimas del cierre de la empresa donde trabajaron muchos años, aquellos que no pueden llevar a cabo un "trabajo bien hecho", trabajadores de los *call centers* que tienen que dar respuestas codificadas, ocultar información o mentir a los clientes, o cuya remuneración depende del resultado de ventas compulsivas a clientes que no demandaban el producto.

Poco a poco se cuestiona el concepto (individual) tradicional de estrés profesional como desequilibrio entre las vivencias y percepciones que tiene una persona sobre los riesgos y amenazas externas, los que debe soportar confrontando con sus capacidades de resistencia y de adaptación: el impacto sobre su salud psíquica y mental se debería a la falta de recursos de la organización para que el trabajador pueda trabajar correctamente, dado el margen limitado de autonomía de la que dispone.

Con frecuencia no se diferencia la "calidad de vida laboral" de la "calidad del trabajo", y para mejorar la calidad de vida laboral (reducir el ausentismo, aumentar la productividad y la calidad) se recurre a metodologías y consignas individualizantes y psicologizantes, propias de las teorías del "capital humano", dando por sentado que quienes padecen son débiles y deben ser auxiliados terapéuticamente. Para que sean más resilientes, se adoptan manuales de "buenas prácticas" para que adapten sus gestos y posturas a las exigencias del puesto de trabajo, o se hace más exigente el uso de los equipos de protección individual, y se pone a disposición un teléfono "verde" gratuito, o una oficina a cargo de psicólogos para recibir pedidos de información o de auxilio, actualizando así las políticas del "higienismo" de comienzos del siglo XX: se cuida la salud de los trabajadores

y se condicionan sus normas de conducta para no perturbar el desarrollo productivo.

La clínica de la actividad propone a los profesionales de la psicología del trabajo y de las organizaciones "ser portavoz del sufrimiento", para visibilizarlo y poder enfrentarlo.

Los modelos que hemos mencionado sirvieron de base para una creación colectiva que los ordena y sintetiza.

La síntesis elaborada por un colegio de expertos en Francia sobre los riesgos psicosociales en el trabajo

En Francia, a inicios del siglo XXI, tuvo lugar un interesante proceso de diálogo entre el mundo académico y el ámbito político en torno al estudio y la prevención de los riesgos psicosociales, que se habían convertido en una preocupación pública de primer orden. Estos riesgos ganaron protagonismo en aquel país durante la década de 2000, a medida que crecía la preocupación por el estrés y el sufrimiento en el trabajo, y alcanzaron su pico de relevancia con la ola de suicidios en las empresas France Telecom y Renault. Distintos informes y comisiones de seguimiento de estos riesgos se conformaron en esos años para dar respuesta a la incertidumbre sobre cómo intervenir sobre ellos.[2]

En 2007, el Ministro de Trabajo Xavier Bertrand pidió a Philippe Nasse y a Patrick Légeron un informe sobre la manera de identificar, cuantificar y monitorear los riesgos psicosociales. El informe fue entregado en 2008 y recomendaba la puesta en marcha de una encuesta especialmente diseñada para relevar la incidencia de estos riesgos (Nasse y Légeron, 2008). Además, en ese informe se recomen-

[2] En 2010 se presentó un informe elaborado por un grupo de expertos del partido Union pour un mouvement populaire UMP-Nouveau Centre sobre el *sufrimiento en el trabajo*, liderado por Jean-Francois Copé y realizado a pedido del Senado. En 2010 también se presentó un informe sobre *el malestar en el trabajo*, coordinado por Gérard Dériot y elaborado a pedido de la Asamblea Nacional (Gollac, 2012).

daba que el INSEE (Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos de Francia) fuera la institución garante de la confiabilidad de esa encuesta, la cual debería ser diseñada por un colegio de expertos pluridisciplinario, utilizando una metodología reconocida y validada.

En el marco de estas directivas, el INSEE le encomendó al sociólogo y estadístico Michel Gollac la tarea de formar y de presidir el colegio de expertos que iba a diseñar ese instrumento de relevamiento de los riesgos psicosociales. Seguidamente, Gollac convocó a investigadores de diferentes disciplinas, con enfoques teóricos diversos, del ámbito francés y también internacional. La mayor parte de los convocados aceptó participar y se pudo contar con la contribución de renombrados especialistas y de gran trayectoria.[3] Según Gollac (2012) esa inmediata predisposición para participar en el colegio reflejó la fuerte movilización de los investigadores para dar respuesta a lo que les parecía una demanda social prioritaria. "El mundo de la investigación ha demostrado que sabe movilizarse por el bien público" (Gollac, 2011, p. 4).

El trabajo del colegio de expertos duró más de dos años, y por medio de reuniones[4] periódicas se procedió primero a la revisión de enfoques teóricos y de estudios de antecedentes sobre la temática. Como es sabido, toda medición empírica requiere como paso previo de un trabajo de especificación conceptual que permita luego operacionalizar esos conceptos y relevarlos en el terreno. En este punto, la encuesta que le fue encargada al colegio también requirió de ese recorrido para acordar qué dimensiones, conceptos y ejes iba a ser medidos por dicho instrumento.

[3] Los miembros permanentes del colegio fueron: Philippe Askenazy, Christian Baudelot, Patrick Brochard, Jean-Pierre Brun, Chantal Cases, Philippe Davezies, Bruno Falissard, Duncan Gallie, Michel Gollac, Michel Grignon, Ellen Imbernon, Annette Leclerc, Pascale Moliner, Isabelle Niedhammer, Agnès Parent-Thirion, Daniel Verger, Michel Vézina, Serge Volkoff y Annie Weill-Fassina.

[4] El colegio celebró nueve reuniones, cada una de las cuales tuvo una duración de dos días. Estas reuniones dieron lugar a informes públicos resumidos e informes analíticos destinados a garantizar la trazabilidad de los debates (Gollac, 2011).

De esta forma, el colegio realizó una revisión de múltiples corrientes a los fines de diseñar la encuesta: epidemiología, ergonomía, teorías de la gestión, psicología y psiquiatría clínica (psicología cognitiva y psicodinámica del trabajo), medicina del trabajo, sociología, economía y derecho del trabajo. Por medio de esta sistematización, el colegio de expertos comenzó a delinear el marco conceptual para la encuesta y pudo también proponer una definición de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Una segunda tarea del colegio fue examinar las principales encuestas referidas a los riesgos psicosociales existentes hasta 2010, indagando cuáles eran sus alcances, bases teóricas y sus modos de utilización. Se examinaron con gran detalle 21 encuestas y se llegó a la conclusión que todas eran de utilidad, pero abordaban de manera parcial los riesgos psicosociales, poniendo el foco en solo algunas de sus dimensiones. La mayor parte de las encuestas estaban centradas en examinar las exigencias del trabajo en términos de tiempo e intensidad. Otras examinaban la autonomía o las relaciones en el trabajo. Y solo algunas pocas prestaban atención a la inseguridad en el empleo, a las exigencias emocionales y a los conflictos éticos.

Como fruto de este trabajo de revisión (teórica y metodológica), el colegio de expertos redactó y entregó en 2011 el informe denominado "Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo para controlarlos" (Gollac, 2011), también llamado simplemente "Informe Gollac", en honor a quien presidió el trabajo realizado. El informe compromete a los miembros permanentes del colegio y expresa los consensos alcanzados, excepto cuando se mencionan opiniones minoritarias (Gollac y Bodier, 2011).

En dicho informe, lo primero que puede encontrarse es una definición de los riesgos psicosociales en el trabajo. Tal como se explica en sus páginas, esa definición fue fruto de un largo debate y consenso entre los expertos, alcanzado a los fines de demarcar el campo de fenómenos que iba a relevarse por medio de la encuesta. Al respecto, allí se propone que son los *riesgos para la salud mental, física y social, generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales*

y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental (Gollac, 2011, p. 31).

Según Gollac, la ventaja de tal definición es que reúne los enfoques de la mayoría de las investigaciones realizadas en diferentes disciplinas, manteniendo la precisión suficiente para ser operativa. También evita separar arbitrariamente los riesgos que dan lugar a trastornos psíquicos o mentales de aquellos que dan lugar a trastornos físicos, cuando los factores causales son los mismos (Gollac, 2012).

Luego, en función de la revisión bibliográfica realizada y a los fines de abarcar de forma integral las múltiples dimensiones que entrañan los riesgos psicosociales, el colegio de expertos propone en su informe seis grandes ejes analíticos para organizar su estudio. Cada uno de estos ejes abarca por un lado una reflexión conceptual específica, ya abonada por enfoques anteriores. Por otro lado, esos ejes implican, en términos operativos, seis dimensiones para organizar el diseño de la encuesta de riesgos psicosociales. A continuación, desarrollamos una síntesis sobre los contenidos de estos seis ejes (Gollac, 2011; Gollac y Bodier, 2012; Neffa, 2015).

1. La intensidad y el tiempo de trabajo. La medición de la intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo engloba las nociones de "demanda psicológica" (modelo de Karasek) y de "esfuerzo" (modelo de Siegrist). La intensidad y la complejidad del trabajo dependen de las restricciones de ritmo (tener que trabajar rápido y apurarse), de la existencia de objetivos poco realistas o difusos, de la ausencia de pausas, de las exigencias de polivalencia, de las responsabilidades, de instrucciones contradictorias, de las interrupciones y de la exigencia de competencias elevadas, entre otras cuestiones. En cuanto a la extensión y la configuración del tiempo de trabajo, también constituye una dimensión que puede tener impacto en la salud de los trabajadores, tomando en cuenta todas su posibles variaciones: la prolongación de la jornada, la existencia de días de descanso, la previsibilidad o no de los horarios de trabajo, las horas extras, la existencia de trabajo nocturno y/o de turnos rotativos.

2. Las exigencias emocionales. Se refiere al esfuerzo que frecuentemente deben hacer los trabajadores para dominar y moldear las propias emociones, especialmente aquellas que sienten en relación a las personas con las que interactúan en la situación de trabajo. También en ciertas ocasiones, los trabajadores deben esconder o negar sus propias emociones, por vergüenza, por temor a las reprimendas, a las burlas de los compañeros o a la reacción de los clientes o porque pueden afectar el desempeño de su actividad. Las exigencias emocionales puede ser causa de sufrimiento psíquico porque implican comportamientos sociales complejos, requieren de un esfuerzo y en muchos casos, son parte central de los procesos de trabajo, no pudiendo eludirse su incidencia (por ejemplo, en actividades de educación, de cuidado, en el sector salud y en muchos servicios en contacto con el público).

3. La autonomía en el trabajo. Autonomía en el trabajo significa tener márgenes de libertad y de maniobra para concebir y ejecutar las tareas. Es la posibilidad de poder elegir el estilo y ritmo de trabajo, tomar iniciativas y decidir sobre la manera de organizar el trabajo y elegir los procedimientos. Por el contrario, la falta de autonomía tiene lugar cuando se realiza un trabajo impuesto por otros, repetitivo, desprovisto de interés y monótono. Esto impide el desarrollo profesional, provoca fatiga (física, mental y psíquica) y puede desencadenar automatismos, malestar y desinterés por el trabajo. Este eje se relaciona con el concepto de "latitud de decisión" del cuestionario de Karasek, e incluye no solo los márgenes de maniobra, sino también la participación en las decisiones así como la utilización y el desarrollo de las competencias. La noción de autonomía comprende la idea de desarrollarse en el trabajo y obtener placer de él.

4. Las relaciones sociales en el trabajo. Son las relaciones entre trabajadores, así como las que se dan entre el trabajador y la organización empleadora. Estas relaciones sociales deben examinarse en relación con los conceptos de integración (en el sentido sociológico), de justicia y de reconocimiento. Fueron objeto de modelizaciones parciales por medio de conceptos tales como "apoyo social" (modelo

de Karasek y Theorell), "equilibrio esfuerzo-recompensa" (modelo de Siegrist) y "justicia organizacional". Las relaciones sociales a tomar en cuenta comprenden las establecidas con los compañeros y con la jerarquía, la remuneración, las perspectivas de carrera, la adecuación de la tarea a la persona, los procedimientos de evaluación del trabajo y la atención prestada al bienestar de los trabajadores. Las patologías de las relaciones sociales, como el acoso moral, también deben tomarse en cuenta.

5. Los conflictos de valores. Los conflictos de valores pueden provenir del objetivo del trabajo, cuando la actividad se opone a las convicciones del trabajador. Emergen con contundencia cuando se tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no se está de acuerdo o con las que claramente se está en desacuerdo, cuando se tiene que esconder información, se debe ser ambiguo o mentir a los clientes o usuarios, entre otros comportamientos. Se vivencia así un sufrimiento ético que vulnera la autoestima y genera gran malestar. Los conflictos de valores también surgen porque la persona debe trabajar de una manera que no es acorde a su conciencia profesional. Es decir, no tiene la posibilidad de trabajar con calidad porque sus medios de trabajo funcionan de manera imperfecta, porque recibe insumos de mala calidad, porque debe trabajar apurado, no tiene tiempo suficiente o falla la logística.

6. La inseguridad en la situación de trabajo. Este eje comprende dos cuestiones: la inseguridad socioeconómica y el riesgo del cambio no controlado de la tarea y de las condiciones de trabajo. El primer caso sucede cuando existe el riesgo de perder el empleo, de que baje el ingreso, cuando se ejerce un empleo precario, o cuando no es posible para el trabajador tener un desarrollo "normal" de carrera dentro de una organización. El segundo corresponde a aquellas situaciones en las que el trabajador debe soportar cambios incesantes o incomprensibles en sus tareas y en sus condiciones de trabajo. De manera súbita tiene que realizar otras actividades, aprender rápidamente cómo se hacen y dejar de lado capacidades adquiridas. Todo ello en un marco de incertidumbre y falta de información.

Llegados a este punto, es posible visualizar que el marco conceptual elaborado por el colegio de expertos en Francia contiene muchos de los avances y conceptualizaciones precedentes sobre los riesgos psicosociales que habían sido elaborados por distintos autores y corrientes. El colegio se propuso articular esos análisis hasta entonces dispersos y ofrecer un marco integrador, más exhaustivo, para así intentar abarcar todas las dimensiones de este fenómeno durante su estudio en situaciones reales.

En cuanto a las derivaciones prácticas de este proceso, cabe señalar que la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques) dio sus primeros pasos en incorporar las recomendaciones del informe Gollac en el año 2013. Al respecto, incluyó esta temática en su tradicional encuesta sobre las condiciones de trabajo (de periodicidad trianual) a través de una serie de preguntas. En particular, se incluyó en 2013 una nueva parte autoadministrada del cuestionario en la cual se consultaba sobre las relaciones en el trabajo, la satisfacción y las dificultades en el trabajo y en la vida diaria (Mauroux et al., 2020; DARES, 2018).

Luego, en 2015-2016, se realizó la encuesta de riesgos psicosociales, como un módulo de la encuesta sobre las condiciones de trabajo. Desde entonces, este relevamiento sobre los riesgos psicosociales se realiza cada tres años, en alternancia con la encuesta de condiciones de trabajo, y tiene tres secciones: individuos, empleadores, y también según el tipo de establecimiento (hospitales y clínicas, función pública y sector mercantil y asociativo). Esto demuestra el largo efecto que ha tenido el informe del colegio de expertos y la creciente importancia que estos riesgos tienen para la agenda pública, más aun después de la pandemia de COVID-19.

A modo de balance, podemos indicar que el informe realizado por el colegio de expertos francés sobre los riesgos psicosociales tiene dos aspectos que ameritan su reseña en este capítulo. Por un lado, el informe ofrece una síntesis conceptual y representa un esfuerzo de articulación de teorías preexistentes que puede ser utilizado como punto de partida para un estudio integral de los riesgos psicosocia-

les, ya no solo en Francia sino en otros países como los nuestros. La fortaleza de este trabajo colectivo reside justamente allí, en su capacidad para articular esquemas analíticos que estaban dispersos hasta el momento y que, enlazados, permiten echar mayor luz sobre los riesgos psicosociales y su naturaleza específica.

> Por otro lado, el recorrido histórico del informe nos permite conocer una experiencia de cómo el Estado puede impulsar la investigación académica sobre temas de salud laboral que son de preocupación pública. El trabajo del colegio de expertos estuvo inspirado por una vocación de intervenir y cambiar la realidad. Lejos de aceptarse la existencia de los riesgos psicosociales de manera pasiva o de naturalizarlos, en Francia se produjo un acercamiento entre el gobierno, los interlocutores sociales y el ámbito de la investigación con el fin de generar evidencia sobre estos riesgos (medirlos), conocer cómo funcionan y proponer políticas públicas para reducirlos o eliminarlos.

Las implicancias de los riesgos psicosociales en el trabajo para los trabajadores

Como bien ha mostrado la ergonomía de la actividad, entre el trabajo prescripto y el trabajo real existe un desfasaje irreductible. Esto se debe tanto a la variabilidad de las situaciones como a las insuficiencias, vacíos, y contradicciones provenientes de la organización del trabajo. Es por ello que las personas deben movilizar su inteligencia, su astucia y su capacidad de invención para alcanzar los objetivos fijados por la organización empleadora. De esta manera, trabajar consiste en soportar esta confrontación con la realidad, en superar estas restricciones y mantener cierta estabilidad mental a lo largo de este proceso. De allí que toda situación de trabajo conlleve una "normalidad sufriente", de tipo dinámica, que consiste en un permanente compromiso entre el sufrimiento y las estrategias elaboradas para soportar ese sufrimiento (Dejours y Gernet, 2014; Molinié, 2011).

Pero puede suceder que los trabajadores no cuenten con los recursos para afrontar las exigencias que impone el proceso de trabajo, y que sus estrategias de defensa no sean efectivas para afrontar los desafíos que impone la actividad. De esta forma, el sufrimiento puede volverse patógeno y se abre la vía para que emerjan patologías y descompensaciones que afectan la salud física y mental de los trabajadores. Existe una serie de patologías y enfermedades psicosociales que la literatura ha identificado y que son consecuencia de las formas deficientes de organización del trabajo. A continuación reseñaremos las principales,[5] tomando como referencia a Dejours y Gernet (2014) y a Neffa (2015).

Trastornos del ánimo

Se manifiestan principalmente como cuadros depresivos y/o de ansiedad.

En el primer caso, las depresiones vinculadas con el trabajo se caracterizan por sentimientos de inferioridad y de culpabilidad, de "no servir para nada", de no estar a la altura de las exigencias, de verse sobrepasado por el trabajo, etc. En gran medida esto sucede por la imposibilidad de los sujetos de zanjar la brecha entre tarea y actividad.

En cuanto a la ansiedad, la misma deviene de un miedo anticipado "a que algo salga mal". Se trata de un sentimiento de inquietud y malestar que se prolonga en el tiempo, que se caracteriza por el temor a cometer errores, a recibir evaluaciones negativas, a ser despedidos o sancionados. Este cuadro es frecuente en contextos laborales altamente exigentes, donde hay indefinición de roles, donde el trabajo está deficientemente organizado y donde hay estilos de gestión autoritarios y una deficiente comunicación.

[5] Se trata de una enunciación general que no reemplaza el trabajo de investigación de cada caso en particular, para así identificar las causas y los procesos por los cuales emergen ciertas problemáticas y patología en el colectivo de trabajadores.

Patologías de la sobrecarga

Dentro de este conjunto, podemos encontrar una serie de patologías diversas que emergen cuando las exigencias en el trabajo superan las capacidades de los trabajadores (sus recursos y sus mecanismos de defensa). De esta forma, podemos mencionar los trastornos musculo-esqueléticos (TMS), que implican procesos inflamatorios y dolorosos en músculos, articulaciones y extremidades, así como rigideces, pérdida de movilidad y fuerza.

También es posible que emerja el síndrome del *burnout* o del agotamiento profesional, que se caracteriza por tres elementos: el agotamiento emocional, la despersonalización que conduce a la pérdida de empatía y una disminución de la realización personal. Esto desemboca en síntomas como trastornos del sueño, fatiga excesiva, manifestaciones gastrointestinales y dolores difusos.

Las patologías de la sobrecarga también adoptan formas variadas en función de los procesos de somatización. Al respecto, los estudios epidemiológicos y la psicodinámica del trabajo han notado la reiteración de diversos fenómenos en contextos de alta exigencia laboral: hipertensión, úlceras, trastornos respiratorios, problemas dermatológicos, alergias, afecciones endocrinológicas, entre otras.

Cuando la sobrecarga en el trabajo llega a límites extremos, puede producir un fenómeno que en Japón ha sido descrito como *karoshi*. Este término designa la muerte por exceso de trabajo y ocurre a causa de una hemorragia cerebral o de un infarto de miocardio. Las víctimas no presentan antecedentes cardiovasculares pero tienen en común la sobrecarga de trabajo.

Patologías postraumáticas por violencia en el trabajo

Surgen en sujetos que han atravesado situaciones de agresiones y de violencia, tanto interna (jefes y compañeros) como del público. La reanudación del trabajo se revela como particularmente difícil, ya que el trabajador tiene vivencias de repetición (revive constantemente el

acontecimiento y tiene sueños recurrentes con el mismo), se mantiene en estado de alerta permanente e incluso llega a evitar el trabajo por miedo a atravesar un acontecimiento similar.

El análisis de la violencia en el trabajo no debe limitarse solo a las personas involucradas en los sucesos (individualización del problema) sino que debe intervenirse en la organización del trabajo, a los fines de identificar qué aspectos (estructurales y sistémicos) favorecen su emergencia y cuáles pueden ser las vías para prevenir su aparición.

Una encuesta del Ministerio de Trabajo argentino a trabajadores registrados de empresas privadas del sector servicios (SRT, 2013) detectó en 2009 la magnitud de la violencia que allí se padecía: presiones y agresiones de parte de los jefes, compañeros de trabajo, pacientes, alumnos, clientes y usuarios, así como situaciones de acoso moral o sexual, incluyendo homicidios, asaltos, amenazas, abusos verbales, comportamientos que crean un ambiente de miedo, ritos de iniciación violentos o degradantes. Es decir, se experimentaban en las relaciones sociales y de trabajo de esos trabajadores, y provocaban perturbaciones del sueño y del humor, agotamiento, depresiones, enfermedades psicosomáticas, así como trastornos músculoesqueléticos, enfermedades cardiovasculares e, inclusive, accidentes de trabajo. Quienes los perpetran pueden ser intrusos criminales externos a la organización, que ingresan al lugar de trabajo para robar o cometer algún otro acto criminal, clientes o pacientes descontentos con la atención o el servicio recibido, empleados insatisfechos o denigrados. Un caso frecuente es el de la violencia en el trabajo sobre los médicos jóvenes en el ejercicio de la residencia. Con frecuencia se tiende a su naturalización, incluso por parte de los mismos trabajadores. Las violencias dirigidas a dirigentes o militantes sindicales, especialmente en Colombia, son analizadas en otros capítulos de este tratado.

Patologías por acoso

En este punto cabe distinguir el acoso sexual y el moral. En el primer caso, se trata de un fenómeno que se inscribe en el marco más general de violencias hacia las mujeres. Es por eso que el hecho debe ser situado en el marco general de la organización del trabajo, y es importante identificar cómo la misma sostiene o refuerza vínculos de dominación basados en el género. El acoso sexual puede tomar diversas formas: insultos, chistes sexistas, avances sexuales no deseados, palabras humillantes y amenazas, entre otras.

Por su parte, el acoso moral remite a prácticas hostiles, repetidas en el tiempo, que atentan contra la dignidad de la persona y su integridad física y psíquica. De esta forma, el acoso moral puede tomar la forma de palabras, actos, gestos y actitudes que generan gran daño a los trabajadores. Por ejemplo, insultos públicos, prácticas de control excesivas, órdenes para ejecutar tareas descalificadoras o irrealizables, quita de tareas, amenazas, etc.

Al igual que en el acoso sexual, no bastan las explicaciones diádicas (relación acosador-acosado), sino que hay que reflexionar sobre las condiciones que favorecen o limitan en los lugares de trabajo el proceso de acoso moral. Al respecto, la literatura muestra que este fenómeno está correlacionado con ciertas modificaciones en la organización del proceso de trabajo: nuevos métodos de gestión de la fuerza de trabajo, reestructuraciones de áreas, fusiones empresariales, llegada de un nuevo superior jerárquico, sobrecarga de trabajo, deslocalizaciones, sistemas de recompensas, estructuras de metas; etc.

Adicciones

Abarca las conductas de dependencia en relación a sustancias tales como el tabaco, el alcohol, los medicamentos, las drogas, etc. En muchos casos, estos consumos son un indicador de la lucha de los trabajadores por "aguantar" el trabajo, resistir sus exigencias y aumentar su rendimiento. Sin embargo, en el largo plazo el consumo de estas

sustancias no permite contrarrestar el sentimiento de incapacidad y de angustia frente a los objetivos asignados. Son solo medios para "anestesiar" momentáneamente esta condición, que generan un malestar aun mayor y que incluso pueden desembocar en adicciones a múltiples productos para lograr un mayor efecto.

Una mención especial merece la adicción al trabajo, también llamada *workaholism*, y que se refiere a una sobreimplicación en el trabajo que reviste carácter patológico y que conlleva conductas de dependencia. El sujeto se "embriaga" con el trabajo, otorgando cada vez más tiempo y energía al mismo. Esta compulsión a seguir trabajando le genera una fatiga excesiva y además tiene derivaciones familiares y sociales por la falta de atención a otras esferas vitales. La adicción al trabajo es favorecida por organizaciones que buscan la adhesión del sujeto a la cultura de la empresa y que procuran que sus empleados "se pongan la camiseta".

Suicidios e intentos de suicidio

Se trata de un proceso altamente complejo que implica un acto de autoagresión mayor. Es difícil identificar el rol que tiene el trabajo en ciertos comportamientos suicidas y establecer cuál es su incidencia respecto de otros factores causales posibles (antecedentes de depresión, estructura de personalidad, eventos traumáticos anteriores, etc.). Es importante entonces remitirse a aquellos casos donde es más clara la incidencia del entorno laboral. Por ejemplo, cuando el acto suicida se comete en el lugar de trabajo, enviando así un mensaje inequívoco sobre su rol.

En general, quienes llevan adelante estos actos son personas extremadamente comprometidas y sobreimplicadas con el trabajo que por alguna razón han visto transformado su entorno (por ejemplo, por reestructuraciones, fusiones empresariales, deslocalizaciones, etc.) y esto los ha privado de la posibilidad de continuar invirtiendo toda su energía y su subjetividad en el trabajo. Esto los lleva a una

crisis severa que amenaza su identidad y que pone en cuestión su sentimiento de utilidad.

Además del dolor y el sufrimiento que provocan las patologías antes enumeradas a cada trabajador, también tienen efectos sociales más amplios que justifican la atención y su prevención. Por un lado, repercuten sobre el rendimiento de las empresas y causan fenómenos como el ausentismo y las licencias prolongadas, los conflictos interpersonales, un deterioro en la prestación de los servicios, las pérdidas de productividad, etc. Por otro lado, son problemas onerosos para el presupuesto público de salud y de seguridad social, para las obras sociales y para las propias familias, que deben atender a la reparación o tratamiento de los daños generados (OIT, 2010).

Experiencias de políticas públicas latinoamericanas que incorporan la problemática de los riesgos psicosociales

Existen prácticas de políticas públicas en riesgos psicosociales en el trabajo en la región, especialmente en el Cono Sur, Región Andina y Centroamérica (centradas en México), con desarrollos que presentan sustanciales diferencias no solo respecto a estudios, enfoques y conceptualizaciones, si no a experiencias y materialización en las políticas públicas y en particular en la prelación que le han dado los estados, la academia, el movimiento sindical y los demás actores de los sistemas de protección social de los países latinoamericanos a la hora de su regulación, implementación y control. Dichas aplicaciones se han visto implementadas con la aparición de normativas y legislación específica en Colombia (Ministerio de Trabajo 2008, 2019, 2020) y Chile (Ministerio de Salud, 2005 y 2013), en donde no solo se implementaron normas relativas a los riesgos psicosociales en el trabajo, sino que se diseñaron sistemas de monitoreo y validación de mediciones con metodologías establecidas por sus respectivos entes ministeriales para ser aplicadas por las empresas a los trabajadores y trabajadoras en períodos determinados y con prelación en secto-

res de la economía en donde se ha demostrado aumento del sufrimiento, estrés y problemas de salud mental.

En el caso de Colombia, en el año 2007 el Ministerio de la Protección Social, a través de a Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, presenta la percepción que tienen los trabajadores sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Esta encuesta realiza una primera aproximación a los riesgos psicosociales a nivel laboral, presentándolos no dentro de categorías, sino como aspectos que generan carga psicológica. Posteriormente, con la aplicación de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia (Ministerio de Trabajo de Colombia, 2013), se ratificó que los riesgos psicosociales fueron, por mucho, los riesgos más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados, identificando entre los siete primeros los riesgos producto de la atención al público, de movimientos repetitivos, de posturas mantenidas, de posturas que producen cansancio o dolor, del trabajo monótono, de cambios en los requerimientos de tareas, de manipulación y levantamiento de pesos, etc., llamando la atención el reporte por acoso laboral.

Desde años antes, el movimiento sindical colombiano conformó la Coordinadora Nacional Salud-Trabajo a partir de la concurrencia de procesos organizativos importantes y de acciones de formación e investigación, realizando varios encuentros nacionales sindicales de salud de los trabajadores y trabajadoras en los que su plataforma de lucha reivindicaba la incorporación de la necesidad de profundizar en la determinación social de la salud y la priorización de la prevención de los efectos producidos por las riesgos psicosociales en el trabajo.

Este contexto implicó que el gobierno promulgase más adelante la resolución 2.646 de 2008, relativa a las acciones pertinentes para la *"identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés"*.

En 2010, el mismo ministerio de la protección social colombiano y desarrollando el mandato de esta resolución 2.646, actualizada por el hoy ministerio del trabajo (2015), diseña con la asesoría científica y académica de la Universidad Javeriana un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas. El objetivo es identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios con lo que hoy se conoce como "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial" (Ministerio de la protección social de Colombia, 2010). Dicho instrumento identifica tres tipos de condiciones psicosociales: intralaborales, extralaborales e individuales.

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control-apoyo social del Karasek y Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2004). A partir de estos modelos se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

En contraste, las condiciones extralaborales comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Estas condiciones agrupan siete dimensiones: tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda. Y las condiciones individuales tienen que ver con a una serie de características propias de cada trabajador o caracte-

rísticas socio-demográficas, como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

En el caso de Chile se ha desarrollo el Protocolo de Vigilancia de riesgos psicosociales en el Trabajo (Ministerio de Salud de Chile, 2013), actualizado en 2017. Los factores de riesgos psicosociales validados y evaluados a través del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 son: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones, y por último, doble presencia. Sin embargo, actualmente está en curso la introducción de otros factores y dimensiones, producto de la realidad y la cultura laboral de Chile, como las dimensiones de la justicia organizacional, la del conflicto de rol y la violencia en el trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, por su parte, expidió la Norma Oficial Mexicana 035 el 22 de octubre de 2019, cuyo objetivo es mejorar la salud psicosocial dentro de los centros de trabajo y asegurar el adecuado desempeño de las y los trabajadores/as para prevenir accidentes y enfermedades causadas por el trabajo. Rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo. Además, en México también se publicó la ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la que se incluye como una modalidad a la violencia docente y laboral, pero desde una perspectiva de género.

En otros países de Latinoamérica el desarrollo de las políticas públicas se centra en la creación de ordenamientos jurídicos que regulan algunas disposiciones generales en esta materia, sin especificar que se trata del control de los riesgos psicosociales en el trabajo, como es el caso de Argentina, Perú y Venezuela. Desafortunadamente en los demás países de la región el tema de los riesgos psicosociales en el trabajo es invisibilizado, el desconocimiento y el valor de la

prioridad para su estudio e intervención son residuales, como bien señalan Neffa (2015) y Henry (2017).

Aunque estos tres casos de países de la región (Colombia, Chile y México) se deben resaltar y reconocer en su justo valor como avances, es necesario también analizar sus dificultades, o mejor sus faltantes, para que los propósitos por los cuales fueron diseñados se alcancen.

La principal crítica a las metodologías utilizadas es que el énfasis está puesto en las condiciones extralaborales y en las condiciones individuales de las y los trabajadores; poco se cuestiona el trabajo y por lo tanto su contenido y su organización. Dichas condiciones intralaborales con sus dimensiones definidas en el instrumento de recolección de la información no dan cuenta en forma conceptual de los factores sociotécnicos y organizacionales del trabajo. Este acento puesto sobre las condiciones extralaborales e individuales lleva en muchos casos a análisis riesgosos de "la culpa del trabajador".

Otra de estas faltantes es que los instrumentos no permiten la sistematización y análisis a escala nacional, ni sectorial, ni regional, ni siquiera local, pues sus resultados solo se dan por empresa, y en el caso de Colombia son de tipo confidencial, imposibilitando resultados más concretos, ni por sectores ni encuestas nacionales de diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo.

Otros estudios señalan las dificultades de su alcance metodológico únicamente cuantitativo, lo cual sugiere que se deben emplear también metodologías cualitativas.

Otra de las dificultades de este tipo de instrumentos es el tiempo y espacio necesario para su aplicación, debido a la carga laboral que presentan los trabajadores, lo que implica el retardo de su realización (Gómez et al., 2016).

Otro estudio realizado por Rubio-Castro y Luna-García (2015) reveló las limitaciones que presentan los tres cuestionarios de la Batería para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial con base en los resultados que arrojó tras su aplicación en varias empresas: "emplear cuestionarios como único método de recolección de in-

formación resulta insuficiente para elaborar diagnósticos precisos, más aún cuando éstos no se contextualizan, lo cual se reflejaría negativamente en los planes de prevención e intervención".

Pero los anteriores avances no serían posibles sin la participación de las y los trabajadores de la región junto con sus organizaciones sindicales. Independientemente de los reconocidos aportes que trabajadores, trabajadoras y sindicatos han realizado a la democracia, a los derechos humanos, a la defensa de los derechos laborales y de protección social, es importante resaltar también su papel y rol en la participación en la defensa y lucha por la salud en el trabajo. Muchas son las formas, las acciones, las propuestas, las movilizaciones y los espacios en donde se expresa dicho papel protagónico; dos de ellos son la participación activa en los comités mixtos de seguridad y salud en el trabajo y particularmente en la negociación colectiva, con lemas como "la lucha por la salud no se delega", "conocer para intervenir, intervenir para transformar", provenientes del modelo obrero italiano. Cabe resaltar que en países de la región como Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Paraguay, Perú, Ecuador y Venezuela existen normas de aplicación general de constitución obligatoria y paritaria de los comités mixtos o paritarios de seguridad y salud en el trabajo, y en otros países su aplicación y obligatoriedad es parcial o no existe (San Juan, 2016). La lucha por la participación en la defensa y promoción de la salud laboral y de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en esos comités mixtos debería centrarse en superar su inoperancia y su alto formalismo, y orientarse hacia una mayor participación y un diálogo social efectivo, y sus recomendaciones y decisiones ser de obligatorio cumplimiento por los empresarios y patronos, dirigidas al aumento de la protección, estabilidad y calificación de las garantías laborales y sindicales de sus integrantes.

La participación de los trabajadores en los mencionados comités ha evolucionado, desde un enfoque y carácter de "mediadores" con características ligadas únicamente a la "conciliación de conflictos entre empleadores y trabajadores, como los surgidos para reconocer

y pagar las muertes por los accidentes de trabajo" (Recomendación 23 de 1925 y 55 de 1937 de la OIT), hasta lo que son hoy, comités de participación para asesorar, vigilar y tutelar la salud laboral dentro de las empresas. Lo anterior significa que, en relación con los riesgos psicosociales en el trabajo, las actuaciones de estos comités son de mucha importancia, puesto que serían los encargados de orientar las recomendaciones y políticas que en esta materia sean necesarias.

El otro aspecto de la participación en salud laboral es el espacio de diálogo social bipartito más efectivo, la negociación colectiva. Los convenios colectivos constituyen una de las acciones más ricas y dinámicas del derecho del trabajo. Se configuran como un instrumento de mejora de las condiciones de trabajo, de negociación y de control del uso de la fuerza de trabajo, y por tanto del desgate físico y psíquico, que debe ser aprovechado para incrementar los niveles de seguridad y salud en el trabajo. El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva durante dos décadas del siglo XXI indica avances importantes (es el caso de Uruguay) y resultados marginales (caso Colombia). Pero la importancia de fortalecer la negociación colectiva en salud y trabajo, y más específicamente en los riesgos psicosociales en el trabajo, tiene que ver con que resulta una oportunidad para alcanzar niveles de prevención superiores a las obligaciones legales en materia de salud ocupacional; resulta un ámbito propicio para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo que visibilice fuertemente la presencia de los riesgos psicosociales en el trabajo; permite introducir cláusulas sobre temas que no están regulados por la normativa vigente en los países; y permite la participación de los trabajadores en la intervención sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, y en última instancia, elevar el piso de derechos de promoción y protección de la salud de los trabajadores.

El movimiento sindical debe afrontar el reto de superar la dinámica sindical de la negociación colectiva hasta hoy, cuya centralidad está puesta tradicionalmente en los riesgos clásicos del ambiente de

trabajo o de la seguridad e higiene ocupacional, para pasar a intervenir y negociar los componentes de la organización del trabajo.

Organismos internacionales y situación latinoamericana

A nivel internacional, como resultado de la reflexión teórica y de las demandas de los actores sociales, varios organismos han formulado propuestas para la elaboración de políticas. Por ejemplo, el Acuerdo marco europeo sobre el estrés laboral y los documentos de la Organización Mundial de la Salud OMS, que en 2004 y 2008 se refirieron a estrategias para la prevención, señalando la situación de los países en desarrollo. En la lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisión de 2010), ahora figuran:

> 2.4: Trastornos mentales y del comportamiento, 2.4.1: Trastorno de estrés postraumático, y 2.4.2: Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador (OIT, 2010).

Los sociólogos del trabajo latinoamericanos se enfrentan a una novedad. El tema del trabajo y sus impactos sobre la salud se ha socializado, y por sus impactos económicos y sociales es objeto de apropiación por parte de varias disciplinas: sociología y economía del trabajo, ergonomía y medicina del trabajo, psicología del trabajo y de las organizaciones, derecho y relaciones de trabajo. Podríamos afirmar que es un tema relativamente nuevo para los sociólogos del trabajo, como lo prueba que el tema no fuera incluido en el primer *Tratado...*, pero su crecimiento es vertiginoso y crea las condiciones para la formación de equipos interdisciplinarios. Muy brevemente

el estado de estos estudios en varios países de América latina verifica este proceso.

En Uruguay existe, entre otros, el programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT) de la Facultad de Psicología, la Facultad de Ciencias Sociales, la Facultad de Enfermería y el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, que convergen en el Semillero Interdisciplinario de Organización del Trabajo (SIOT) (http://siot.ei.udelar.edu.uy), cuyos investigadores son Luis Leopold, Silvia Franco, Francisco Pucci, Fernando Tomassina y Fernando Bertolotti.

En Chile, el tema es abordado en programas de grado y posgrado y ha mostrado un crecimiento vertiginoso en virtud de su instalación en el marco legal y normativo para las empresas y organizaciones. En el ámbito académico, la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales -desde el Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET)- fue pionera en los estudios sobre riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo, iniciando su labor en este ámbito en el 2008. Desde entonces se ha constituido en un referente, realizando investigaciones, docencia (se han ofertado tres programas de postítulo), consultoría tanto nacional como internacional y participando en calidad de expertos en salud y trabajo en cinco mesas del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud de Chile. Cabe destacar también el importante trabajo realizado por Ximena Díaz y Amalia Mauro, investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer (CEM), quienes llevaron adelante un proyecto con la Universidad de Ottawa a cargo de la investigadora Katherine Lippel sobre condiciones de trabajo y salud mental en Chile. Dicho proyecto, conocido como el proyecto Araucaria (2007-2012) y financiado por el IDRC y el GHRI de Canadá, sentó las bases del desarrollo de la investigación, nutrió a la naciente política pública y permitió la formación de capital humano especializado en la materia. Las perspectivas de abordaje y los métodos para el estudio del riesgo psicosocial en Chile son diversos y representan corrientes tradicionales con los clásicos modelos de Siegrist, Karasek, Moorman etc. Sin embargo, también se ha desarrolla-

do investigación y dispositivos de intervención desde perspectivas más críticas, siguiendo la propuesta de la psicodinámica del trabajo de Christophe Dejours con las clínicas del trabajo y de la psicosociología clínica de Vincent De Gaulejac. Asimismo, tanto las universidades Alberto Hurtado, Católica de Valparaíso (PUCV), de Chile y la Pontificia Universidad Católica (PUC) han realizado investigaciones relacionadas con riesgos psicosociales. Autores reconocidos en esta materia son María Ansoleaga, Juan Pablo Toro, Magdalena Ahumada y Antonio Stecher de UDP, Ximena Díaz y Amalia Mauro del CEM, Rubén Alvarado y Nella Marchetti de la Universidad de Chile, Juan Manuel Pérez y Macarena Candia de la SUSESO, Ximena Zavala, Patricia Guerrero, Carolina Besoain y Magdalena Garcés (de la Universidad Alberto Hurtado y la PUC), Nora Gray, Alba Barrera y José Matamala (de la PUCV).

En Venezuela, las investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo comenzaron recientemente y se llevan a cabo en las universidades Central (Gisela Blanco y Yajaira Niño), Simón Bolívar (Lya Feldman), y de Carabobo (Hector Lucena y Julio García). Varias encuestas en las que se incluyen preguntas sobre riesgos psicosociales en el trabajo se realizaron en establecimientos de salud durante la pandemia. Se relacionan estrechamente con las relaciones de trabajo y el sindicalismo, y los trabajos de Jackeline Ritcher, Julio García, Pablo Zambrano y Gregorio Alfonzo se publican en el *Monitor sindical* (plataforma de estudios y apoyos al sindicalismo) y en el blog *Estudios del Trabajo.*

En México la problemática se relaciona directamente con la salud. En la Universidad Autónoma de México UAM-Xochimilco se dicta la maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. El concepto de factores psicosociales se utiliza para caracterizar las exigencias laborales derivadas de las condiciones de trabajo y a las consecuencias las identifican como daños psicosociales. En esa universidad tiene sede la Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C., en la que participan docentes de las universidades Nacional Autónoma de México, Autónoma de la Ciudad de México,

Tecnológica Netzahualcóyotl, Autónoma de Querétaro y de Guadalajara. Las disciplinas más movilizadas son los enfoques sociológicos, la medicina social y la psicología del trabajo y los autores, Edgard Belmonte, Susana Martínez Alcántara, Asa Cristina Laurell.

En Brasil, la situación es más compleja por su tamaño y por su trayectoria. Los riesgos psicosociales en el trabajo no es una denominación común sobre esta realidad en los estudios brasileños. Los estudios, investigaciones e intervenciones que abordan el tema, entendido como condiciones organizacionales del trabajo, se difundieron más intensamente en la década de 1980 como resultado de la epidemia de trastornos musculo-esqueléticos relacionados con el trabajo (LER/DORT). A fines de la década de 1980, las campañas técnicas y sociales resultaron en la Normativa Federal de Ergonomía (NR17, 1990), que introdujo los factores organizacionales del trabajo como elementos importantes a analizar y modificar, respetando los aspectos psicofisiológicos de los trabajadores. A partir de la década de 1990 aumentó la atención desde las ciencias de la salud y del trabajo sobre la creciente incidencia de trastornos mentales relacionados al trabajo. Los modelos de riesgo psicosocial de Karasek y de Siegrist continúan siendo utilizados por la investigación cuantitativa. Predominan las investigaciones cualitativas sustentadas por diversos paradigmas, como: el modelo de agotamiento físico (Asa Cristina Laurell), los modelos de ergonomía de la actividad (Alain Wisner y sus colegas), de la clínica de la actividad (Yves Clot) y de la psicodinámica del trabajo (Christophe Dejours). También hay estudios de sociología del trabajo basados en el paradigma del materialismo histórico. El concepto ha sido abordado en varios estudios del proceso salud / enfermedad de trabajadores de diferentes categorías profesionales, con la participación de especialistas de varias disciplinas para identificar e intervenir en formas de organización del trabajo como los modelos de gestión toyotistas y de "gestión por estrés", asociados a la ocurrencia del desempleo, el subempleo, los procesos de precariedad y de subcontratación. El gobierno brasileño acaba de sacar una reglamentación sobre el tema, poniendo el acento en las dimensiones

individuales del problema. Los autores a considerar son Ana Claudia Moreira Cardoso y Thaiz Helena de Carvalho Barreira.

En Colombia el tema de los factores de riesgos psicosociales es abordado ampliamente dentro de los programas de formación de posgrado en el campo de la psicología del trabajo y las organizaciones, de gestión del personal o del desarrollo organizacional en las universidades de San Buenaventura Cali y Bogotá, El Bosque, Nacional de Bogotá, del Valle, Nacional de Salud Pública y Eafit. Predominan los enfoques teóricos de Dejours, Clot y de autores latinoamericanos con fuerte presencia de los psicoanalíticos (Freud, Lacan). Los temas prioritarios son la relación trabajo-subjetividad-salud, la salud mental en el trabajo, y el malestar y sufrimiento en el trabajo. Los mismos se abordaron en las reuniones de la Red Latinoamericana de Clínicas del Trabajo, creada en 2021 en el Primer Coloquio Latinoamericano de Clínicas del Trabajo, organizado desde la Universidad Eafit. El otro escenario de difusión de la investigación sobre el tema son los congresos nacionales de psicología, de salud ocupacional y seguridad en el trabajo. Son numerosos las publicaciones y textos universitarios sobre el tema de autores como Johnny Orejuela, Erico Rentería, Fátima Díaz Bambula, Yolanda Sierra, Octavio Orozco, Ciara Campo Lancines, Juan Sandoval Reyes, Moni a García, Lina Guevara, Jean David Polo, Juan Gabriel Ocampo y Germán Vieco Gómez.

En Argentina comenzó con retraso la reflexión desde la perspectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo. Se concibe como una profundización y prolongación del concepto de condiciones y medioambiente de trabajo (CyMAT) acuñado por la OIT. Desde hace una década se estudian en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET y en las Universidades Nacionales de La Plata, Arturo Jauretche, Lanús, Moreno y Nordeste, realizando estudios teóricos y empíricos para medirlos (en estrecha cooperación con equipos de la DARES y el asesoramiento de Michel Gollac). En la Universidad de Córdoba se desarrolla la clínica de la actividad en vínculo con Yves Clot, y en la Universidad de Avellaneda se validó

el formulario ISTAS-21 en relación con la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Los autores a considerar son Laura Henry, Andrea Pujol, Liliana Ferrari, Constanza Zelaschi, Marcelo Amable, Natacha Borgeaud-Garciandía, Jorge Kohen, Miryam Wlosko, Mónica Cesana Bernasconi y Julio C. Neffa.

Las asociaciones de especialistas del trabajo de Argentina (ASET), México (AMET), Colombia (ACET) y Brasil (ABEST) han tratado el tema en sus últimos congresos, así como la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST), las Redes de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT) y la Red Internacional de Factores Psicosociales en el Trabajo (RIFAPT).

Conclusiones

La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo se hace cada vez más evidente, debido al cambio del modo de desarrollo con la globalización, la financiarización, la difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y la heterogeneidad estructural con sus efectos sobre la intensificación del trabajo.

El "estado del arte" al cual contribuye este capítulo se propone hacer una síntesis de los diferentes aportes teóricos, admitiendo la existencia de una pluralidad de enfoques dado que no hay un "pensamiento único". La variable determinante de los riesgos psicosociales en el trabajo es el contenido y la organización del proceso de trabajo.

La novedad consiste en que desde la medicina social se pone en evidencia el impacto del trabajo sobre la salud, en todas sus dimensiones y no solo sobre el cuerpo de cada trabajador, porque, además del dolor y las lesiones, se experimenta el sufrimiento que vulnera la subjetividad e incrementa el desgaste laboral generalmente invisibilizado.

Las crisis, con sus secuelas de desempleo, precarización, caída de salarios y el deterioro de las condiciones de vida, retrasaron la toma

de conciencia de las y los trabajadores sobre las relaciones entre su trabajo y la salud. Los empresarios tradicionales subestimaron su importancia y pocas legislaciones los tratan de manera adecuada en América Latina.

El tránsito del modo de desarrollo basado en la industria a otro centrado en el sector servicios permite visibilizar los riesgos psicosociales, que se perciben particularmente en los "trabajos no clásicos" (como el de cuidados), donde es el propio trabajador o trabajadora quien elabora el servicio para satisfacer una demanda del cliente/usuario en un proceso interactivo con otros. La calidad de dicho servicio depende tanto de sus calificaciones técnico-profesionales como de su involucramiento afectivo y relacional, con una fuerte carga emocional.

Se trata de un tema nuevo y complejo que no fue incluido en el primer *Tratado* porque no había en la región una larga tradición dentro de la sociología del trabajo. Su complejidad y dinamismo requiere estudiarlo recurriendo al aporte de varias disciplinas. Esto explica que ha sido invisibilizado por parte de los empresarios y los gobiernos, que se lo haya naturalizado, enfocándolo desde una perspectiva individual, encomendado a psicólogos y psiquiatras el tratamiento cuando se perciben los daños.

Las dimensiones teóricas presentes en América Latina y los modelos de análisis se refieren a los trabajos fundacionales y a nuevos enfoques, pero debemos reconocer humildemente que estamos frente a un desafío porque son escasos entre nosotros los nuevos desarrollos conceptuales.

Debería existir una relación sinérgica entre la experiencia cotidiana de la actividad, con la participación de las y los trabajadores en los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo de las empresas y organizaciones formulando demandas y exigencias hacia los gobiernos para que se adopten políticas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo, para que se instauren cambios institucionales y normas

adecuadas para reconocer, medir y controlar los riesgos o mitigar los efectos que estos tienen en la salud de los trabajadores.

Los sindicatos deben instalar el tema y formular demandas en los espacios de diálogo social nacional y a nivel de las empresas en los procesos de negociación colectiva, así como llevar a cabo investigaciones valorizando sus propias experiencias y saberes, e interpelar las versiones oficiales para que amplíen la comprensión de las causas y transmitan los conocimientos adquiridos con vistas a la prevención.

Queda un largo camino por recorrer, dialogando cooperativamente entre nosotros, haciendo propuestas pluridisciplinarias a escala de la región, con estudios empíricos, reconociendo que los riesgos psicosociales en el trabajo no son problemas individuales que suceden en la esfera individual porque también generan problemas a escala de las empresas, las organizaciones y a nivel societal.

Los riesgos psicosociales en el trabajo tienen dimensiones éticas y políticas, pues se trata de un problema público y colectivo que compromete la salud de todos los que trabajan, y la causa que lo genera es el contenido y la organización del proceso de trabajo, allí donde se genera valor y está el origen del proceso de acumulación del capital.

Bibliografía

American Psychological Association y American Institute of Stress (2014) Principales causas de estrés en los EE.UU. http://www.sttisticbrain.com/stress-statistics/

Amiri, Sohrab y Behnezhad, Sepideh (2020) Association between job strain and sick leave: a systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Public Health* (185). https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.05.023

Ansoleaga, Elisa; Díaz, Ximena y Mauro, Amalia (2016). Gendered work violence: issues and mental health among Chilean women workers. En Jasmine, Gideon (ed.). *Hanbook on Gender and Health* (pp. 203-221). Edward Elgar Publishing.

Ansoleaga, Elisa; Díaz, Ximena; Mauro, Amalia y Toro, Juan Pablo (2015). Dimensiones organizacionales de la violencia en el trabajo en Chile: Discursos de actores claves en tres sectores productivos. En Godoy, Lorena y Ansoleaga, Elisa (coord.). *Un campo en tensión o tensión entre campos. Psicología de las organizaciones del trabajo en Iberoamérica* (pp. 69-86).Santiago de Chile: RiL editores.

Chappell, Duncan y Di Martino, Vittorio (2006). *Violence at Work.* Ginebra: International Labour Office.

Clot, Yves (2010). *Le travail à cœur, Pour en finir avec les risques psychosociaux*, París: La Découverte.

Comisión Europea (2000). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la "sal de la vida" o "el beso de muerte"?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Cortina, Lilia; Magley, Vicky; Hunter, Jill y Day Langhout, Regina (2001). Incivility in the Workplace: Incident and impact. *Journal of Occupational Health Psychology 6* (1), pp. 64-80.

Cox, Tom (1978). *Stress*. London: Macmillan.

DARES (2018). *Catalogue des enquêtes réalisées par la DARES*. Paris: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Dejours, Christophe (ed.) (1988). *Plaisir et souffrance dans le travail: Séminaire interdisciplinaire de psychopathologie du travail*. Paris: Association Psy.T.A.

Dejours, Christophe y Gernet, Isabelle (2014). *Psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Dessors, Dominique y Molinier, Pascale (1998). "La psicodinámica del trabajo". En Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie Pierre (coord.). *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Einarsen, Stale (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Agression and Violent Behavior 5* (4), pp. 379-401.

Einarsen, Stale y Hauge, Lars Johan (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión bibliográfica. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones 22*(3), pp. 251-273. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002

Einarsen, Stale; Hoel, Helge; Zapf, Dieter y Cooper, Cary L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. En Einarsen, Stale; Hoel, Helge; Zapf, Dieter y Cooper, Cary L. (eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.

Einarsen, Stale; Skogtasd, Anders y Aasland, Merethe (2010). The Nature, Prevalence, and Outcomes of destructive Ledership, En Schyns, Birgit y Hansbroug, Tiffany (eds.). *When Leadership Goes Wrong: Destructive Leadership Mistakes and Ethical Failures* (pp. 145-174). Information Age Publishing.

Epelman, Mario; Fontana, Daniel y Neffa, Julio César (1990). *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Área de Estudios e Inv. Laborales/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas. https://drive.google.com/file/d/1yXm0jRANW-urma79qJINJ8SNS1mFqljL/view?usp=sharing

Ferris, Gerarld R.; Zinko, Robert; Brouer, Robyn L.; Buckler, Ronald y Harvey, Michael (2007). Strategies bullying as a supplementary, balanced perspective on destructive leadership. *The Leadership Quarterly* 18 (3), pp. 195-206.

Gollac Michel y Bodier Marceline (2011). *Medir los factores psicosociales de riesgos en el trabajo para manejarlos. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia*. La Plata: Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires.

Gollac, Michel (2012). Les risques psychosociaux au travail : d'une «question de société» à des questions scientifiques. Introduction. *Travail et Emploi*, 129, pp. 5-10. https://doi.org/10.4000/travailemploi.5489

Gollac, Michel (coord.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé,* Paris.

Gómez, Viviola; Castrillón, Diego; Perilla, Lyria y Segura, Sebastián. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología, 19* (2), pp. 221-238. http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n2/es_v19n2a10.pdf

Griffiths, Amanda; Leka, Stavroula y Cox, Tom (2004). *La organización del trabajo y el estrés : estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756

Häusser, Jan; Mojzisch, Andreas; Niesel, Miriam y Schulz-Hardt, Stefan (2010). Ten years on: A review of recent research on the

Job Demand–Control (-Support) model and psychological well-being. Work & Stress 24 (1). DOI: 10.1080/02678371003683747

Henry, María Laura (2017). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina: el estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. *Cuadernos del Cendes 34* (96), pp. 109-128. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_cc/article/view/14847/

Hoel, Helge y Cooper, Cary L. (2001). Origins of bullying: Theoretical frameworks for explaining workplace bullying. En Tehrani, N. (ed.). *Building a culture of respect* (pp. 3-19). Londres: CRC Press. https://doi.org/10.1201/9780203302262

Instituto Nacional de Salud Pública de Chile (2017). *Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo: justicia organizacional*, Santiago. https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2021/07/GuiaRiesgosPsicosocialesJusticiaOrganizacional01-02072021B.pdf

Johnson, Jeffrey V. (1986). *The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*, Maryland: Johns Hopkins.

Juvani, Anne; Oksanen, Tuula; Virtanen, Marianna et al. (2016). Organizational justice and disability pension from all-causes, depression and musculoskeletal diseases: a Finnish cohort study of public sector employees. *Scand J Work Environ Health 42* (5), pp. 395-404. doi:10.5271/sjweh.3582

Karasek, Robert y Theorell, Tores (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kivimäki, Mika; Vahtera, Jussi; Thomson, Louise; Griffiths, Amanda; Cox, Tom y Pentti, Jaana (1997). Psychosocial factors predicting employee sickness absence during economic decline. *Journal of Ap-*

plied Psychology 82, pp. 858–872. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.858

Krieger, Nancy; Waterman, Pamela; Hartman, Cathy; Bates, Lisa; Stoddard, Anne; Quinn, Margaret; Sorensen, Glorian y Barbeau, Elizabeth (2006). Social hazards on the job: workplace abuse, sexual harassment, and racial discrimination— a study of black, latino, and white low-income women and men workers in the United States. *International Journal of Health Services 36* (1), pp. 51–85. https://doi.org/10.2190/3emb-ykrh-edj2-0h19

Levi, Lennart (1991). Work, worker and wellbeing. An overview. AA.VV. A healthier work environment. Basic concepts and methods of measurement. Proceedings of an international meeting, Stockholm, Sweden.

Leymann, Heinz (1996). The content and Development of Mobbing at work, *European Journal of Work and Organizational Psycholog y5* (2), pp. 165-184.

Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales.* Bogotá. https://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Contenido/Default.aspx?Id=568

Ministerio de Salud de Chile (2013). *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo.* https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf

Ministerio de Salud de Colombia (2007). *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales.* https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf

Ministerio de Trabajo de Colombia (2008). *Resolución 2646 de 2008*. Recuperado 11 de marzo de 2022 de https://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-2646-2008.pdf

Ministerio de Trabajo de Colombia (2013). *Segunda Encuesta Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.* https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf

Ministerio de Trabajo de Colombia (2019). *Resolución 2404 de 22 de julio de 2019*. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701

Ministerio de Trabajo de Colombia (2020). *Circular 0064 de 7 de octubre 2020*. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0064.PDF/a3370954-2e5c-72fd-0801-f359a91ba67c?t=1602107574701

Ministerio de Trabajo de Colombia y Pontificia Universidad Javeriana (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Guía técnica general.* Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo de Chile (2005). *Ley 20005 de 2005.* https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236425

Molinié, Anne-Françoise (2011). Suivre les évolutions du travail et de la santé: EVREST, un dispositif commun pour des usages diversifiés. *Pistes 13*(2). https://doi.org/10.4000/pistes.1852

Molinier, Pascale (2010). Apprendre des aides-soignantes, *Gérontologie et sociétés 2*(133). https://www.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe1-2010-2-page-133.htm

Moncada, S.; Llorens, C.; Navarro, A. y Kristensen T.S. (2005). ISTAS 21: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor 8*(1), pp. 18-29. http://archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1359

Moorman, Robert (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology. 76* (6), pp. 845-55. doi:10.1037/0021-9010.76.6.845

Nasse, Philippe y Légeron Patrick (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008-2.pdf

Neffa, Julio César (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs, Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno; Buenos Aires: UMET-CITRA. http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf

OIT Organización Internacional del Trabajo (2010). Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT (revisión 2010),Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf

OIT Organización Internacional del Trabajo (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf

OMS Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un am-*

biente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/iris/handle/10665/43770

Pulido-Navarro Margarita y Noriega-Elio Mariano (2003). Condiciones objetivas y subjetivas de trabajo y trastornos psicofísicos. *Cad Saude Publica 19*(1):269-77. https://doi.org/10.1590/S0102-311X2003000100030

Rubio-Castro, Natalia y Luna-García, Jairo E. (2015). Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia. *Rev. salud pública 17* (1), pp. 33-46, 2015. http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v17n1/v17n1a04.pdf

San Juan, Claudio (2016). *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina Una actualización.* Buenos Aires. https://drive.google.com/file/d/0ByV-EsYDdi-BNzluVmRs-RXcwaDA/view

Secretaría de Trabajo y Previsión Social de México (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion.

Selye, Henry (1956). *The stress of life.* New York: McGraw-Hill Paperbacks.

Siegrist, Johannes (10-11 de junio de 2016).Reconnaissance et santé au travail : de l'évidence scientifique à l'action [Ponencia]. Colloque International DIM GESTES: Quelles actions pour un autre travail, Montrouge, Francia.

Siegrist, Johannes y Li, Jian (2016). Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review

of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 13*(4). https://doi.org/10.3390/ijerph13040432

Siegrist, Johannes y Marmot, Michael (2004). Health inequalities and the psychosocial environment –two scientific challenges. *Social Science & Medicine 58* (8), pp. 1463-73. https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00349-6

Siegrist, Johannes y Wahrendorf, Morten (2016). *Work Stress and Health in a Globalized Economy: The Model of Effort-Reward Imbalance*; Dordrecht: Springer.

Siegrist, Johannes; Wege, Natalia; Puhlhofer, Frank y Wahrendorf Morten (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. *Int Arch Occup Environ Health 82* (8), pp. 1005-1013. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19018554

SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2013). Análisis de la exposición a factores de riesgo psicocial y efectos en la salud. http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/4_Analisis.pdf

Superintendencia de Seguridad Social de Chile (2013). *Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. SUSESO/ISTAS21.* https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html

Villalobos, Gloria (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgos psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo 6*(14). http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF

Walter, Jorge (2015). Violencia de prestatarios de servicios. Un riesgo psicosocial que reclama atención en Argentina. *Revista de*

Ciencias Sociales, DS-FCS 28 (37). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382015000200004

Wisner, Alain (1988). *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Buenos Aires: Humanitas

Gestión del riesgo y culturas de seguridad en el trabajo

Francisco Pucci, Raoni Rocha y Jorge Walter

Introducción

El trabajo se propone desarrollar la discusión sobre los procesos de gestión del riesgo y su relación con las formas de organización del trabajo, y con los procesos de trabajo que se desarrollan es los diferentes espacios laborales, tomando en cuenta la literatura reciente sobre esta temática. También se propone profundizar la discusión sobre las culturas de seguridad, su impacto en las conductas laborales y sus resultados en términos de gestión del riesgo. Estas discusiones se apoyarán en diversas realidades empíricas del mundo de trabajo latinoamericano que serán sustento de los desarrollos conceptuales mencionados.

Condiciones de trabajo y gestión del riesgo

En su clásica obra, Castillo y Prieto señalan que las condiciones de trabajo tienen ciertas especificidades de acuerdo a los sistemas productivos y a los diferentes tipos de organización en los cuales los trabajadores despliegan su actividad (Castillo y Prieto, 1983). En este sentido, la situación del trabajo constituye un espacio dinámico en el cual interactúan simultáneamente diversas dimensiones con las que conviven los trabajadores: características que asume el proceso de trabajo, rubro, condiciones laborales, posición de los trabajadores en la estructura jerárquica del proceso, entre otros. Estos autores señalan también la falta de una definición conceptual de las condiciones de trabajo, cuyo origen está en el énfasis puesto en su contenido, descuidando el análisis del sujeto de estas condiciones. En este sentido, lo esencial en la definición de los puestos de trabajo es incluir en ella la perspectiva relacional: las condiciones de trabajo son, desde esta perspectiva, todo aquello que es y gira en torno del trabajo desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan.

Esta posición propicia la necesidad de abordar el estudio de las condiciones de trabajo desde una visión global, que incluya los aspectos físicos, psicológicos y sociales del mundo del trabajo, y su incidencia sobre la conducta de los trabajadores. En este proceso, las condiciones de trabajo aparecen como un campo real autónomo en el capitalismo y evolucionan con relativa independencia del salario, aunque lo incluyen, constituyéndose en un campo específico de negociación y lucha. Las condiciones de trabajo pasan de ser una categoría particular específica de cada relación laboral a ser una categoría de vocación universal históricamente determinada.

En este sentido, analizar los factores de riesgo presentes en las condiciones de trabajo requiere, como condición previa, realizar un breve repaso sobre los enfoques teóricos que se han desarrollado recientemente en relación a la problemática del riesgo. Si bien estos desarrollos se anclaron fuertemente en los riesgos ecológicos o ambientales, y se nutren de diferentes disciplinas como la psicología, la

ingeniería y la ergonomía entre otras, también pueden ser incorporados al análisis de los riesgos desde la mirada de la sociología del trabajo.

Uno de los objetivos centrales del análisis de las condiciones de trabajo es comprender las estrategias de los actores que, directa o indirectamente, intervienen en la construcción y cambio de las condiciones de trabajo. Cada situación de riesgo pone en evidencia una multiplicidad de actores que conforman una trama compleja, particular en cada caso, que maneja y pone en evidencia niveles de aceptabilidad del riesgo muy diferentes. Estas diferencias se deben tanto a los intereses específicos y estratégicos de los actores involucrados como a la presencia de perspectivas, valores y códigos de interpretación de la realidad diversos y heterogéneos.

La clásica definición elaborada por Neffa (1988) plantea que las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. En este capítulo nos interesa profundizar los desarrollos teóricos ligados al concepto de gestión del riesgo, que permiten, desde nuestro punto de vista, dar cuenta de la complejidad de esta temática en el campo de las organizaciones de trabajo. La perspectiva del riesgo considera el accidente como una probabilidad siempre presente, que debe ser tratada de manera adecuada. Adoptar el concepto de gestión del riesgo supone asumir que las decisiones sobre él no son puramente técnicas, sino que tienen un componente político que no siempre es visualizado. Los procesos de gestión del riesgo no se desarrollan de manera autónoma, sino que están fuertemente relacionados con las configuraciones organizacionales, los procesos de trabajo y las culturas de seguridad que se desarrollan en las actividades productivas en general.

En este sentido, Duclos (1996) muestra cómo el riesgo se vuelve, de manera explícita o implícita, un concepto clave, en la medida en que permite vehicular la discusión acerca de las actitudes aceptables y los resultados empíricos tangibles, constituyéndose en el punto de

encuentro entre los factores materiales o técnicos y el factor humano. El concepto de riesgo permite establecer modelos desde una lógica previsional, como inducir comportamientos a través de una lógica actuante. Genera también una discusión teórica y empírica acerca de los límites máximos o mínimos de aceptabilidad de los eventos, así como la construcción de útiles de gestión que permitan la modelización y la serialización de los probables accidentes.

Autores como Douglas (1985) han desarrollado el concepto de cultura de riesgo, que remite a la idea de que la percepción y la actitud frente a los riesgos no es homogénea en los diferentes grupos sociales ni en diferentes sistemas sociales. Cada sistema social y cada grupo social elabora una concepción del riesgo, una valoración y una actitud ante él que depende de los valores de su cultura, de sus normas explícitas e implícitas, de su historia, etc. La actitud ante los riesgos, sean específicos o difusos, sean colectivos o individuales, está permeada por la cultura de una sociedad, por sus diferentes subsistemas culturales y por las culturas de riesgo específicas que elaboran las instituciones y organizaciones. Desde esta perspectiva, el análisis comparado permite poner el énfasis en aquellos aspectos de las culturas locales que inciden en la percepción, valoración y selección de riesgos que realiza todo grupo humano.

Los análisis de Luhmann (1992), Giddens (1995) y Beck (1998) muestran que el concepto de riesgo se puede asociar a cambios profundos en las relaciones sociales, en las formas de autoridad y en las relaciones entre ciencia, técnica y sociedad. Los procesos de creciente individuación que permean las relaciones sociales más diversas, y los límites al control y al dominio de la ciencia y de la técnica recolocan el tema de la creciente complejidad de los sistemas sociales y la centralidad de la incertidumbre en el paradigma societal. La discusión gira en torno a la cuestión de si es posible reducir el riesgo, o de si una sociedad de "riesgo cero" (Guilhou y Lagadec, 2002) es posible. También aparecen múltiples discursos cuyo eje pasa por los riesgos que asume el individuo contemporáneo en la vida cotidiana. El divorcio, el pago de los estudios, la movilidad geográfica y los cambios

de empleo son algunos de los riesgos asociados a los procesos de individuación, al desmoronamiento de las estructuras de parentesco, a la ruptura de los lazos de solidaridad entre generaciones y al socavamiento de los cimientos de la organización del trabajo.

La etapa actual se caracteriza por la reabsorción y el ajuste funcional del concepto de riesgo en el campo de la teoría de la gestión. El concepto de riesgo se integra a la perspectiva sistémica (Perrow, 1984). La introducción del concepto de riesgo en el campo de la sociología de la gestión cambia el enfoque que se tenía hasta el momento con relación a la seguridad. La conciencia de la complejidad de los sistemas condujo al abandono de los enfoques mecanicistas, según los cuales los sistemas se reducen al encadenamiento lineal de sus componentes, y la confiabilidad se considera dependiente del eslabón más débil de esa cadena. La gestión del riesgo se basa en el supuesto de que la seguridad absoluta no existe y de que la fiabilidad de los componentes, por alta que sea, no implica una fiabilidad equivalente del sistema. También se cuestiona la idea de que la suma de medidas de seguridad parciales aumenta la seguridad global de los sistemas.

La perspectiva del riesgo pone además el acento en la centralidad del error humano para la seguridad (Reason, 2009), así como en el reconocimiento de los posibles, y casi inevitables, efectos no deseados de la concepción y la implementación de las técnicas de seguridad. Al mismo tiempo, el enfoque del riesgo utilizado en este texto pone en perspectiva la actividad que realizan los trabajadores al final de los procesos, incluyendo las estrategias que implementan para hacer frente a la variabilidad que escapa a la planificación (Guerin et al., 2009). Los operarios conocen mejor que nadie los riesgos y peligros de su trabajo. Si este conocimiento es, en parte, explícito y está enraizado en los procedimientos de seguridad, también es, y sobre todo, implícito, sustentado en la experiencia individual de cada uno de ellos con el objeto y contexto del propio trabajo. Esto puede llevarlos a tomar diferentes iniciativas para hacer frente a imprevistos, como comprobar y verificar su propio trabajo o el de un compañero, proponer mejoras

específicas o sistémicas, o incluso tomar decisiones en función de las circunstancias del momento, como no aplicar una determinada regla para mantener la seguridad del sistema. Es fundamental que esta experiencia operativa, en función de la propia actividad laboral, se incorpore a la gestión de riesgos (Daniellou, Simard y Boissières, 2013).

Estos desarrollos conceptuales implican pasar de una mirada amplia y global sobre los riesgos laborales a una perspectiva que profundice sobre los procesos de diseño y gestión de los dispositivos y herramientas de seguridad laboral. Esta perspectiva parte de la idea de que la concepción y la implementación de las políticas de seguridad no se constituye en un campo autónomo de acción, sino que se articula con las formas de organización, con las políticas y herramientas de gestión técnica y de recursos humanos que se implementen y con la acción colectiva de los trabajadores respecto a ellas.

A continuación, nos referiremos con más detalle a las obras seminales de Perrow y Reason y luego a una serie de aportes que han contribuido a la formulación de una tipología de modelos de gestión del riesgo y culturas de seguridad, que nos servirá de matriz básica para el primer esbozo, sin pretensión de exhaustividad, de una revisión ordenada de la bibliografía disponible la cuestión.

La teoría del accidente normal

Según Perrow (1984) los *accidentes normales*, como el de Three Mile Island (EUA) sucedido en marzo de 1979, son fenómenos emergentes, que no se pueden anticipar ni predecir. Perrow considera que los sistemas técnicos complejos poseen propiedades específicas que son los vectores de su falta de confiabilidad. Una de estas propiedades es la presencia de interacciones complejas, que define como interacciones de secuencia anormal, no planificadas y no atendidas y que no son visibles ni comprensibles inmediatamente por los operadores.

Otra de las propiedades, de signo opuesto, es el acoplamiento entre tecnología y proceso de trabajo, que califica como acoplamiento fuerte. Esta propiedad tiene, siguiendo a Bourrier (2001) implicaciones precisas: las secuencias del proceso de trabajo son invariantes y no ofrecen márgenes de libertad a los ejecutantes. Sólo hay un método para alcanzar un fin, y hay pocas alternativas en el suministro de material, equipamiento o personal. El conjunto de estos elementos determina capacidades de sustitución limitadas y dificultades de adaptación frente a imprevistos.[1]

Numerosas consecuencias se desprenden de esta perspectiva. Primera: es imposible protegerse de las múltiples formas a través de las cuales el sistema se puede derrumbar. Tampoco es útil ni tiene sentido analizar a fondo el problema, ya que no aporta posibilidades de cambio en la organización. Segunda: los defectos de concepción son irremediables debido a que la tecnología empleada en estos sistemas requiere una perfección inalcanzable en los intercambios de información (Bourrier, 2001).

En síntesis: el enfoque de Perrow es pesimista, en el sentido en que los sistemas altamente complejos tienen un potencial catastrófico irreductible, lo cual es en nuestra opinión una forma extrema del determinismo tecnológico. Volveremos sobre este asunto al referirnos a la crítica que formula a este supuesto la teoría de las organizaciones de alta confiabilidad.

Según Bourrier, el enfoque de Perrow tampoco tiene en cuenta fenómenos organizacionales como la normalización del desvío (Vaughan, 1996) o las violaciones necesarias de los procedimientos. Tampoco le interesa analizar la influencia de la organización sobre

[1] Un ejemplo ilustrativo del riesgo involucrado en la convergencia no deseada de ambas propiedades en los "accidentes normales": interacciones imprevistas de fallas en subsistemas independientes (una batería derrama un líquido ácido que provoca un cortocircuito en un manojo de cables que pasa debajo de ella) en un sistema complejo (un avión de transporte de pasajeros) que se producen -la actividad es de alto riesgo- en el momento del despegue, alterando irreversiblemente -impidiendo el control de la maniobra- la secuencia inflexible (la única opción es despegar) que caracteriza ese proceso, una vez que el avión ha alcanzado cierta velocidad.

los comportamientos o transgresiones que provocan accidentes. Sin embargo, comparte con las teorías mencionadas la idea de la organización como una fuente de fragilidad más que de confiabilidad. Visión opuesta a la de la escuela de las organizaciones de alta confiabilidad (HRO) que, como veremos, considera que la redundancia es una de las formas que tiene el sistema socio-técnico de responder a la variabilidad de las demandas exteriores, manteniendo al hacerlo un alto nivel de confiabilidad.

De un modo coherente con su enfoque, Perrow voluntariamente excluye de su razonamiento la consideración del "factor humano",[2] al cual nos referiremos en el próximo punto sobre la contribución del psicólogo James Reason a la conceptualización de ese aspecto complementario, como en su momento lo había hecho Elton Mayo respecto la influencia irreductible del factor humano sobre la productividad.

La teoría del error humano

El arquetipo de los modelos de gestión de la seguridad sigue siendo el célebre *modelo de placas* o *modelo del queso suizo* (*swiss cheese model),* desarrollado por James Reason en su obra *El error humano,* cuya versión original en inglés data de 1990. Dicho modelo tiene el valor de introducir los factores latentes en la representación de un sistema socio-técnico complejo, considerando todos los niveles estructurales que lo componen, dirección de la organización incluida (Marchitto, 2011). Desastres como los de Chernobyl, el Challenger, Bhopal y Three Miles Island (y las investigaciones que suscitaron)

[2] El aspecto más original de mi enfoque -sostiene Perrow- reside en que se centra en las propiedades del propio sistema, no en los errores de los propietarios, los diseñadores o los operadores. Las explicaciones más convencionales son, en cambio: "error del operador", "no uso de los elementos de protección personal", "mal diseño", "experiencia o formación insuficiente", "deficiencias del equipo", "obsolescencia". Estos problemas originan por supuesto accidentes, pero hay causas más básicas e importantes (Perrow, 1984, pp. 89-90).

revelaron, según Marchitto, que el axioma implícito en el seno de muchas empresas, consistente en definir la seguridad como la suma de una buena ingeniería, una tecnología confiable y unos buenos procedimientos, implicaba ignorar el rol del componente humano de la gestión y las habilidades de rescate del ser humano frente a las fallas de la máquina. Asimismo, dicho axioma resultaba peligroso al desviar la atención de las investigaciones respecto a los problemas latentes que, al modo de "patógenos residentes", caracterizan el contexto en el cual se desempeñan de los operadores.

El *modelodel queso suizo* de Reason se apoya en tres supuestos: no se pueden suprimir por completo los errores de las personas en su trabajo;[3] se necesitan defensas profundas para evitar la propagación de estos errores, y hay que desconfiar de los errores de organización y gestión, que sin ser causa directa de los accidentes, ponen en peligro a los trabajadores y a las defensas, privándolas de su eficacia.

Como afirma Amalberti (2013), el modelo del queso suizo se ha vuelto obsoleto frente a la complejidad de los sistemas actuales, pues parte del supuesto de una descomposición del trabajo e ignora por completo los efectos del todo. Se trata de un modelo de accidente demasiado simplista, que sólo toma en consideración los efectos de la propagación del riesgo y se basa en la idea de un modelo de seguridad único para todos. El enfoque sistémico plantea en cambio que la gestión de los riesgos en una organización no se limita a la reducción o la eliminación de los accidentes. La gestión abarca todo aquello que pueda poner en peligro su supervivencia, ya sean factores económicos, políticos, sociales y de credibilidad. La reducción de riesgos de un sistema socio-profesional es de hecho un concepto complejo, que admite diversas definiciones: reducción de los accidentes, reducción de los riesgos laborales (despidos, carreras profesionales) y reducción de los riesgos económicos. Todas estas lógicas

[3] A partir de una discusión con las teorías cognitivas en el capítulo 2, el capítulo 3 de su libro formula una teoría del error humano identificando tres tipos básicos: deslices (y lapsus) basados en habilidades, equivocaciones basadas en reglas y equivocaciones basadas en conocimientos (Reason, 2009; p. 91.).

son legítimas, aunque confrecuencia se produzcan antagonismos entre ellas. Además, la reducción de los accidentes industriales es a menudo independiente e incluso presenta una correlación negativa con la reducción de accidentes los laborales.

El modelo de las organizaciones de alta confiabilidad

El modelo de las organizaciones de alta confiabilidad (*High Reliabiliby Organizations*, HRO) se desarrolló como una crítica al pesimismo tecnológico de Perrow. Si es cierto que los accidentes en los sistemas complejos y fuertemente acoplados como las centrales nucleares o los aviones comerciales son normales, ¿por qué, entonces, son tan infrecuentes? Tal fue el punto de partida de las investigaciones realizadas por un equipo de investigadores de la Universidad de California en Berkeley sobre los motivos de los sorprendentemente buenos indicadores de seguridad (de frecuencia y gravedad de los incidentes y accidentes) en los portaviones nucleares norteamericanos (Roberts, Stout y Halpern, 1994).

Como bien señalan Cantero y Ruffier (2007), la teoría de las organizaciones de alta confiabilidad implicó un giro copernicano respecto a los planteos de Perrow. Estas organizaciones actúan sobre la base de una construcción de relaciones de confianza con el público y entre los grupos e individuos que participan en ella. Según La Porte (2001) otro miembro de la escuela, las organizaciones de alta confiabilidad se caracterizan por: a) un uso flexible de la noción de autoridad y una estructura organizativa específica para situaciones de crisis; b) el reconocimiento activo, en todos los niveles, de las competencias, de los trabajadores y de su dedicación a la tarea; c) los esfuerzos constantes de formación; d) la existencia de un sistema que recompensa la detección de errores y valoriza la trasmisión y puesta en común de las informaciones al respecto: e) la presencia de actitudes que favorecen o frenan el cambio técnico u organizacional de acuer-

do a los juicios positivos o negativos que sus efectos producen en la fiabilidad organizacional.

El eje de estas organizaciones de alta confiabilidad es lograr la confianza institucional, tanto a nivel interno de la organización como en relación a otros organismos públicos y privados y al público en general. Junto a la noción de confianza institucional, La Porte enfatiza las condiciones que garantizan la constancia de esta confianza a lo largo del tiempo. En este sentido, debe existir la voluntad política e institucional de la organización y su determinación de conservar esta confianza, y la capacidad de la organización de mantener intactos sus compromisos a lo largo del tiempo.

La principal virtud de las organizaciones de alta confiabilidad no reside, sin embargo, en su afirmación del valor de la redundancia sino, sobre todo, en la aptitud de ese tipo de organizaciones para resolver el problema de la convergencia no deseada entre la complejidad interactiva de los sistemas complejos y el acoplamiento fuerte de ciertos procesos, cuya interferencia no prevista ni previsible está en el origen de los accidentes mayores.[4] En otras palabras, la aptitud de las organizaciones de alta confiabilidad para "armonizar" la centralización y la vigilancia en el respeto de los procedimientos con la descentralización de las decisiones críticas para la seguridad, basándose en el oficio y la responsabilidad de los operadores de terreno.[5] Esta armonización es analizada por Cantero (2007; 2008) en su investigación sobre la gestión de la seguridad en los polos (denominados plataformas en Francia) industriales del pasillo de la industria química.

[4] Como el despegue de un avión o el calentamiento del núcleo de una central nuclear.

[5] Léase del equipo de banderilleros que autoriza los aterrizajes, tensando el cable en función del peso de la aeronave que llega y de la correcta orientación del portaaviones en función de la dirección y la velocidad del viento.

Normatividad versus resiliencia

En la discusión sobre modelos de seguridad, Morel, Amalberti y Chauvin (2008) proponen una síntesis consistente en caracterizar la gestión de la seguridad de los sistemas complejos como el resultado de -retomando el término de Cantero- la armonización de dos modelos de gestión: el de la seguridad derivada de las normas y procedimientos, que denominan seguridad regulada, y el de la inteligencia adaptativa de los operadores y los profesionales del sistema, que denominan seguridad gestionada.

Estos autores sostienen que la idea de un modelo único de seguridad aplicable a todos los sistemas es inocente. La seguridad es una construcción social, que se adapta a las necesidades. Existen en este sentido varias respuestas posibles que están en el origen de tres modelos básicos de gestión de la seguridad, denominados resiliente, HRO y ultraseguro, cada uno con sus ventajas y sus limitaciones. Estos modelos se diferencian entre ellos en función de la posición de su balanza entre el nivel de seguridad y el de adaptabilidad.

- La primera opción consiste en suprimir la exposición a los riesgos minimizando la intervención humana. Ejemplos típicos: la industria aeronáutica y la nuclear.
- La segunda implica aceptar la exposición al riesgo en condiciones no reguladas. Es el caso de la pesca de alto riesgo -y rentabilidad- dependiente del oficio de los pescadores a los cuales se refiere el artículo.
- La tercera consiste en combinar el respeto de los procedimientos y el oficio de los operadores,[6] como en el ejemplo del portaaviones.

[6] El uso del término resiliencia puede prestarse a confusión por el sentido diferente que le asignan los autores comentados y los expertos en ingeniería de la resiliencia, que lo asocian con de modelo de gestión de las organizaciones de alta confiabilidad. Según este último, a diferencia de los enfoques tradicionales del riesgo que se basan en las descripciones detalladas de los componentes del sistema resumidos en un mapa de riesgos, la ingeniería de la resiliencia busca formas de mejorar la capacidad

De estas tres premisas se deducen tres modelos de seguridad:

- El modelo de los sistemas *ultraseguros*, que requiere operadores equivalentes, intercambiables. Este modelo apuesta a las cualidades de supervisión, que evitan que estos operadores se expongan a riesgos fortuitos, limitando la exposición a una lista finita de fallos y dificultades. Morel y otros denominan este modelo "seguridad administrada" (por la organización).
- El modelo *resiliente*, en el que la exposición al riesgo constituye la esencia misma del modelo económico. La seguridad está asociada a ganar, sobrevivir, y sólo los ganadores trasmiten sus conocimientos sobre seguridad, aprendidos por ensayo y error, a través de sus relatos "de guerra". Los autores citados denominan esta modalidad de gestión de los riesgos "seguridad gestionada" (por los trabajadores).
- El modelo de las *organizaciones de alta confiabilidad (HRO)*, basado en la gestión cotidiana de los riesgos, aunque el objetivo principal sea controlarlos y no exponer a ellos a los trabajadores, brindándoles todo el apoyo necesario. La seguridad depende en este caso del grupo y de los roles y las competencias de sus miembros, sostenidos por la organización. El modelo se basa en el análisis de los fracasos e intenta comprender sus causas. A instancias de Simard (1996) a quien nos referiremos más adelante, lo denominaremos "seguridad integrada".

A continuación, nos referiremos a estos modelos desde el punto de vista de su relación con las estructuras organizacionales, los procesos de trabajo y, por último, las culturas de seguridad.

de organización para generar procesos a la vez resistentes y flexibles (Hollnagel, 2011). Existe además un tercer modo de empleo del término, conectado con la gestión de las crisis (Walter, 2007).

Gestión del riesgo y configuraciones organizacionales

La construcción de los modelos que acabamos de presentar se basa en los diferentes mecanismos de regulación que cada uno de ellos conlleva y en el papel que juegan en ellos los actores. Estos modelos presuponen a su vez diferentes formas de comunicación interna y de relación entre las partes del sistema. En este sentido, la aplicación y desarrollo de los modelos de seguridad no se puede comprender por fuera del marco de las diferentes configuraciones organizacionales en las que se despliegan, y de las políticas de gestión técnica y de reclutamiento del personal, de formación y capacitación, de carreras laborales así como los demás componentes de la gestión de recursos humanos (Pucci, 2018). Los modelos de seguridad dependen básicamente de las formas de organización de la producción, pero esta dependencia no es directa ni mecánica. El punto de encuentro entre ambas lógicas se sitúa en los mecanismos de coordinación de la actividad productiva (Mintzberg, 1988). Los mecanismos de coordinación son también mecanismos de regulación que impregnan la gestión técnica y de los recursos humanos, así como las relaciones de poder y las culturas de la organización. Retomando la clásica tipología de configuraciones organizacionales propuesta por Mintzberg (1988), nos referiremos a tres formas básicas.

En primer lugar, la *configuración burocrática maquinal* se caracteriza por una fuerte estandarización de los procedimientos, realizada mediante herramientas de análisis de las tareas y descripción de los puestos de trabajo, y a partir de ello el desarrollo de normas de comportamiento. En esta configuración, típica de las grandes organizaciones productoras de bienes y servicios estandarizados y en gran serie, los diseñadores tienen un rol preponderante en el proceso de normalización de las actividades. El rasgo principal del diseño estructural de este tipo de organizaciones reside en la forma jerárquica de agrupar las unidades según mercados, productos, clientes

y funciones[7]. Estas configuraciones son estables y tienden a desarrollarse en entornos que no les generan fuertes incertidumbres, pues este tipo de configuración tiene grandes dificultades para adaptarse a los cambios en las ofertas y las demandas. Como su nombre lo indica, las relaciones de poder y la cultura se caracterizan en este tipo de organizaciones por el valor que se atribuye en ella a las normas, así como al planeamiento y la programación de las actividades y la vigilancia jerárquica estricta del cumplimiento.

Este modelo de gestión de recursos humanos se acopla más fácilmente a los modelos de seguridad altamente regulados, en los cuales la seguridad depende del acatamiento de las reglas y de los procedimientos diseñados e implementados por los expertos. Las dificultades más importantes de este modelo se refieren a la normalización del desvío como tensión inherente a la aplicación de las normas. Como lo indica Bourrier (2001), la normalización del desvío se presenta cuando la transgresión de reglas importantes de seguridad no sólo es ampliamente conocida sino además tolerada y aceptada por los pares y la jerarquía. La fuerte tensión entre las presiones económicas y las exigencias de seguridad favorece este proceso, debido a que los actores administran esta tensión desviándose habitualmente de ciertas normas de seguridad porque estiman que su aplicación rigurosa es negativa para el desempeño económico de la empresa.

El segundo tipo básico de configuración organizacional es la *adhocracia*, que se distingue por su aptitud adaptativa para la innovación. En general se trata de organizaciones jóvenes, en proceso de expansión, con importantes dosis de democracia interna, reguladas por procesos de adaptación mutua poco formalizados. En su forma desarrollada se caracteriza, sin embargo, por combinar una estructura formal burocrática (un staff de apoyo administrativo diferen-

[7] Por ejemplo: filiales nacionales de una empresa automotriz (mercados), plantas industriales de fabricación de camiones y automóviles (productos), estructuras administrativas (funciones) independientes para ambos tipos de planta. Las empresas de telecomunicaciones suelen diferenciar, por su parte, áreas geográficas y luego tipos de cliente (empresas y particulares). Esa jerarquía es la que se dibuja en el organigrama, y es la jerarquía que gobierna la organización.

ciado funcionalmente: finanzas, ingeniería, producción, etc.) con otra transversal por programas y proyectos (mercados, clientes). Los equipos actuantes en esta última son alimentados por miembros del staff, que asumen en ellos responsabilidades variables según los proyectos. Esta forma de organización[8] se distingue por su aptitud para desenvolverse en entornos complejos y dinámicos, que generan demandas diversificadas y de alta complejidad técnica y requieren capacidades de inventiva y de resolución de problemas. Si bien es eficaz para hacerse cargo de las demandas cambiantes del entorno, este tipo de configuración suele hacerlo en desmedro de la eficiencia. Su diseño combina en forma matricial los principios de separación de unidades, y recurre sistemáticamente a las posiciones de enlace y a las gerencias integradoras entre unidades, así como al trabajo en equipos permanentes y transitorios, multidisciplinarios/multifuncionales y/o multinivel. Suele adoptar dos formas básicas: la operativa (que trabaja para sí misma) o la administrativa (que delega la operación en terceros -como la NASA, que no produce lo que diseña- o que resuelve problemas por cuenta de terceros, como las consultoras en *management*). Como veremos más adelante, se caracteriza por una cultura integrada, es decir, que articula equilibradamente el principio jerárquico funcional y la autonomía de los equipos de proyecto. Esta configuración es más apta para la incorporación del modelo HRO, en el que las estrategias y las lógicas de estructuración de los actores pasan a un segundo plano, así como los conflictos de poder y las luchas internas La existencia de las organizaciones de alta confiabilidad presupone, según sus teóricos, que estos conflictos fueron reglados de alguna manera. (Bourrier, 2001).

Por último, en la configuración que Mintzberg denomina *empresarial*, el mecanismo de coordinación predominante es la adaptación mutua y la supervisión directa de las tareas, en un contexto de

[8] Una idea que, según relata Mintzberg, le costó hacer aceptar por los referees de las revistas en las cuales presentó sus primeros artículos acerca de ella. La forma ad hoc, dependiente del tipo de problema, se pensaba incompatible con el concepto de organización, considerado sinónimo de burocracia.

escasa división técnica del trabajo. La figura central la constituye el empresario que da impulso y continuidad al proyecto productivo: las relaciones sociales están marcadas por un alto grado de informalidad. No existen carreras laborales y las relaciones de autoridad son de tipo personal. En una tentativa de sistematización de diferentes dimensiones de la gestión de recursos humanos, Pichault y Nizet asocian el modelo, "arbitrario, a la configuración empresarial". Este tipo de gestión está centrada en las decisiones de la dirección, fundadas en criterios personales, intuitivos y discrecionales y sostenidas por la autoridad directa del empresario o grupo de dirección (Pichault y Nizet, 2000).

Los modelos artesanales tienen puntos de contacto con la configuración empresarial. En este tipo de organización, el peso de las normas y procedimientos es menor, las relaciones sociales están teñidas de personalismo y discrecionalidad, en tanto la autoridad pasa por las decisiones subjetivas de las jerarquías. Estas organizaciones escasamente reguladas, cuya lógica de funcionamiento descansa en la adaptación de los miembros a los cambios de contexto, son un espacio proclive para el desarrollo de modelos en los cuales la seguridad descansa en la capacidad de los operadores directos para exponerse y adaptarse continuamente a las situaciones de riesgo inherentes al proceso de trabajo, en la cual ponen en juego su experiencia práctica y el conocimiento de oficio adquirido a través del aprendizaje práctico.

Esta forma organizativa es clave para el análisis de las redes de subcontratación, que pueden adoptar a su vez dos formas: la burocrática maquinal, consistente en que la gran empresa impone sus reglas a las pequeñas, o la forma adhocrática, que las integra en el diseño y la implementación de sus políticas.[9] Los procesos de tercerización que han tenido lugar desde los años 1970 para desmontar las grandes estructuras burocráticas en su política de reducción de

[9] Los teóricos de las cadenas de valor distinguen la forma de subcontratación cautiva, típica de la configuración burocrática, y las formas relacionales y modulares que caracterizan la configuración adhocrática (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005).

costos,[10] se han realizado a menudo depositando en las pequeñas empresas la responsabilidad por la gestión de riesgos (Tazi, 2009). En efecto, uno de los costos más elevados involucrados en la gestión de actividades complejas y de alto riesgo reside en la gestión de la seguridad. ¿Qué mejor que "tercerizar los riesgos" (colocándolos bajo la responsabilidad de organizaciones que no cuentan con los medios para invertir en ellos? (Johnstone, Mayhew y Quinlan 2005). No sorprende entonces que sean las pequeñas empresas subcontratistas las que muestran los peores indicadores de seguridad, por ejemplo, en todo el mundo, en la industria de la construcción o la minería (Valluru, Dekker y Rae, 2017). No solo se externalizan los riesgos, además se culpabiliza a las pequeñas empresas (Enshassi, El-Rayyes y Alkilani, 2015; Jounin, 2016) y a sus trabajadores precarizados y altamente dependientes, por los riesgos que asumen para sobrevivir.

Riesgo y procesos de trabajo

Las concepciones sobre el riesgo desarrolladas anteriormente se implementan en contextos en los cuales se redefinen los principios sobre los cuales se sustenta la eficacia de la producción industrial. La performance en términos de calidad, flexibilidad y costos de la empresa depende más, en las condiciones actuales de producción a nivel mundial, de la calidad de la organización y del nivel de comunicación y de las interacciones entre los actores que de la rapidez y eficacia de las operaciones elementales (Veltz y Zarifian, 1993). Las innovaciones organizacionales "puras" inspiradas en los modelos posfordistas (toyotismo, justo a tiempo, etc.) adquieren tanta relevancia como la introducción de nuevas tecnologías. En estos contextos de innovación tecnológica, con presencia de tecnologías de última generación, el rediseño de los puestos de trabajo y el desarrollo de nuevas competencias se vuelve necesario para lograr una utilización más eficiente de la misma.

[10] Paradójicamente, pues la principal virtud de estas organizaciones es, supuestamente, su eficiencia en el uso de los recursos.

En este sentido, Boissières (2007) pone de relieve la existencia de dos modos aparentemente irreconciliables de regulación del riesgo. Por un lado, encontramos una lógica securitaria, que tiene una perspectiva lineal de los accidentes, para la cual la única solución posible es la adición de medidas de seguridad parciales que redundarían en un aumento de la seguridad total del sistema. Esta perspectiva la podemos encontrar, como ya vimos, en las teorías del error humano de Reason, que construyen sistemas defensivos para evitar que la organización se perjudique por los desvíos humanos y organizacionales. La base de esta teoría es una profunda desconfianza hacia los operadores y hacia la organización, que obliga a generar barreras de protección contra ellos.

Esta perspectiva de regulación está presente en las formas clásicas de organización del trabajo. El taylorismo puede ser considerado, siguiendo a Thuderoz (1999), como una teoría de la organización de la producción en la cual la desconfianza vis a vis el trabajador es un postulado central. El obrero es considerado perezoso, sistemáticamente holgazán, siempre pronto para el engaño y la simulación. De ahí la proposición de una dirección científica y de una ciencia del trabajo que despoje a los trabajadores de sus saberes y los devuelva a las direcciones de las empresas. La preocupación por el desarrollo de relaciones de confianza se comprende también por la constatación en el mundo industrial de que la pura coerción, lejos de favorecer la cooperación entre los agentes la bloquea, al ahogar toda iniciativa o creatividad, o la reduce a un juego de estrategias de actores expresadas, entre otras, en el famoso dilema del prisionero. En apariencia, la autoridad jerárquica dicta su ley; en realidad, sólo ejerce su acción si los dominados deciden no boicotearla de mil maneras. Los principios organizacionales tayloristas, fundados sobre la sustracción del saber a los obreros de oficio, fueron eficaces en un contexto de mercados estables y productos estandarizados, pero son ineficaces cuando la economía se vuelve volátil y se funda sobre la diversidad de productos. Las consecuencias de este sistema de confianza limitada son conocidas: baja calidad de los productos, ausentismo, baja

productividad, sabotajes, poco respeto de los procedimientos productivos, etc.

En el modelo taylorista la confianza es de baja densidad, la organización está fundada sobre la presunción de que los agentes son pasivos, dependientes, subordinados y manifiestan poco interés en el trabajo. La autoridad y la prioridad que se le da a las reglas de funcionamiento marcan la institucionalización de relaciones sociales de baja densidad. De todas maneras, la confianza no deja de estar presente en las organizaciones tayloristas. La organización informal, considerada como una forma de regulación autónoma (Reynaud, 1988) situada en los intersticios de la organización formal, autoriza lazos sociales fuertes entre los agentes de un mismo grupo de trabajo, de una misma comunidad de oficio. La confianza está presente dentro de estos grupos homogéneos, capaces de compartir las mismas representaciones del trabajo, en oposición o en contradicción con los gestores o representantes de la empresa. También está presente en los lazos tejidos fuera de los lugares de trabajo. Es el caso de los lazos de parentesco o de los lazos de pertenencia a una comunidad más amplia.

A su vez, las políticas de seguridad se asocian a un modelo mecánico de evaluación de los riesgos, en el que se considera que la reducción de los accidentes pasa principalmente por el cumplimiento de la normativa y la inversión económica, sin tomar en cuenta la complejidad de los procesos sociales asociados al riesgo y a su irreductibilidad. Esto se observa en la confianza que se posee en la cuantificación de los sucesos y de las probabilidades y en los esfuerzos destinados desde la organización a investigar cada accidente que se genera. Tanto los incidentes como los accidentes son conceptualizados como entidades relativamente simples, que pueden ser explicados en función de causas aislables mediante el uso de la razón o la racionalidad técnica. Esta concepción traduce una mirada no compleja de la causalidad, claramente visible en el énfasis que se le otorga a la información, tanto en el sistema de denuncias de incidentes, como en los reportes, los formularios, etc. Se parte de la base de que

teniendo un aceitado sistema de información, contando con estadísticas actualizadas y realizándose los procesos de investigación adecuados, resulta posible llegar a las raíces del problema y resolverlo. Los procedimientos también reflejan una perspectiva mecánica de la gestión del riesgo, que se apoya fundamentalmente en la jerarquía vertical y en el cumplimiento de requisitos sometidos a controles externos, dejando de lado formatos más horizontales que den cuenta y se reapropien del saber y del "saber hacer" de los operarios.

La alternativa a esta perspectiva es la teoría de gestión de los riesgos, que asume que el riesgo es una probabilidad siempre presente en las organizaciones, y que las decisiones sobre el mismo no son exclusivamente técnicas. En la misma entran en juego la lógica de los actores, sus representaciones y sus intereses (Dourlens, Galland y Vidal-Nacquet, 1991). Esta perspectiva intenta superar una visión mecánica y lineal del riesgo, asumiendo el carácter complejo de su gestión y la necesidad de desarrollar competencias individuales y colectivas para reducir sus posibilidades. Las organizaciones de alta confiabilidad priorizan los procesos de construcción de confianza como pilares centrales de sus políticas de reducción de accidentes. Como señalan Coriat y Gennif (2000), es al amparo de ciertas características de las organizaciones en las cuales actúan que los actores son incitados o no a entrar en relaciones de confianza. Establecer relaciones de confianza requiere de procesos complejos y en esencia revocables, que solo se pueden afirmar en la reciprocidad. En este sentido, las organizaciones deben generar las condiciones para que el proceso de construcción de confianza sea posible. La confianza, más que la autoridad, la jerarquía y la disciplina, permite reducir los niveles de incertidumbre de los sistemas y establecer formas de control más informales y laxas. Esta flexibilidad es la que genera las mejores condiciones para una eficaz gestión de la incertidumbre intrínseca de los riesgos.

Como señala Boissières (2007), en la perspectiva securitaria la seguridad reposa en las jerarquías, mientras que desde la lógica de la gestión del riesgo este es el principal factor de inseguridad. A la

inversa, para la primera perspectiva, las prácticas desviadas de los actores generan las perturbaciones más riesgosas para el sistema socio-técnico, en tanto que para la segunda perspectiva, estos desbordes son los que aseguran el funcionamiento seguro de las organizaciones. Esta oposición pone de manifiesto las dos grandes fuentes de regulación, la que surge de los actores y la que proviene del sistema.

Este fenómeno no está disociado de los procesos de tercerización que acompañaron el desmontaje de las estructuras burocráticas. El mismo fenómeno se repite en la relación entre organizaciones, dando origen a formas jerárquicas y normativas de relación de las grandes empresas con las pequeñas, y de estrategias de reducción de costos mediante la tercerización de los riesgos (Johnstone, Mayhew y Quinlan, 2005) y las crisis hacia el eslabón más débil de las cadenas,[11] hacia el tercio exterior de los anillos de la subcontratación (Valluru, Dekker y Rae. 2017).

Las culturas de seguridad

La dinámica asociada a la creación, la conservación o la modificación de la cultura de gestión de la seguridad depende, según el canadiense Marcel Simard, autor del capítulo sobre el tema de la *Enciclopedia sobre la salud y la seguridad en el trabajo* de la OIT, de diversos factores entre los cuales se destaca el papel del liderazgo de los altos directivos (Simard, 1996). La implicación de las diferentes cadenas de mando en la seguridad tiene, en efecto, una fuerte relación con la aplicación de los programas de seguridad y con el rol efectivo que cumplen las oficinas y los técnicos involucrados en la temática. La motivación y las actitudes de los trabajadores en relación a la seguridad en el trabajo dependen en gran medida de cómo perciben la valoración y prioridad que los directivos y las líneas medias de la

[11] Forma de gobernanza denominada cautiva por los socioeconomistas, teóricos de las cadenas de valor, por oposición a las formas relacionales o modulares de subcontratación (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005).

organización le otorgan. En este sentido, el desarrollo de una cultura de seguridad presenta una línea descendente en la cual la influencia de los altos mandos es decisiva.

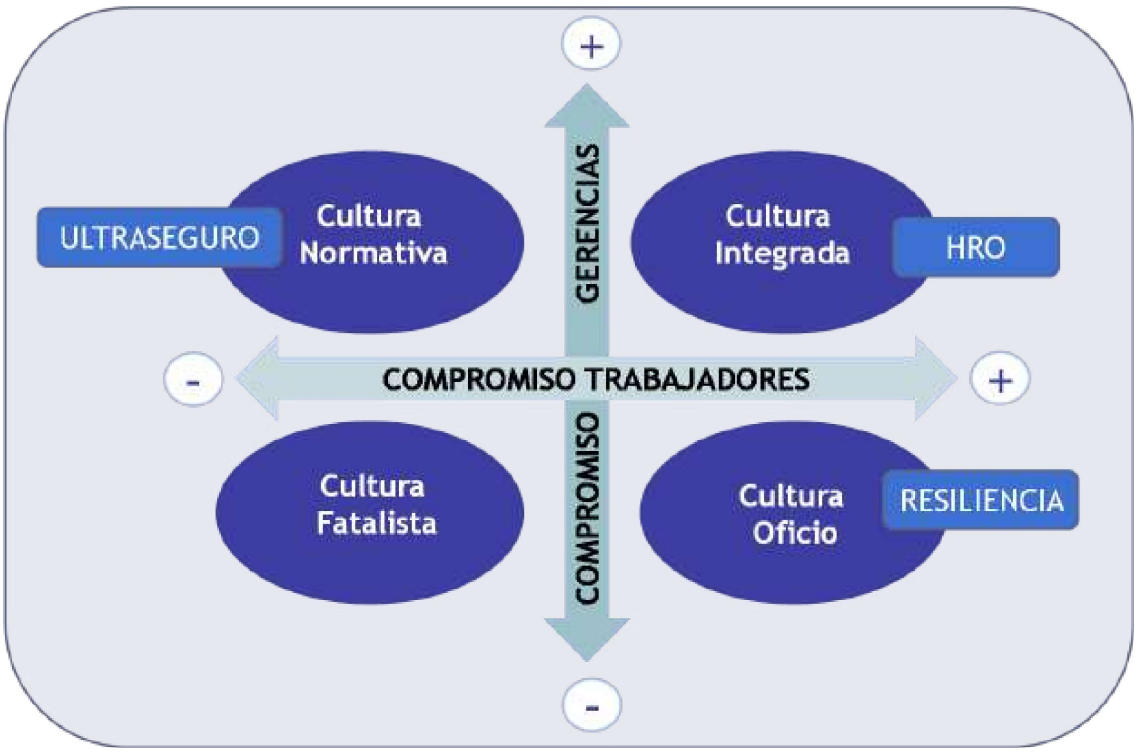
Un segundo aspecto vinculado a la dinámica de la seguridad se refiere al nivel de participación de los trabajadores en estos procesos. Si bien la conformación de la cultura de seguridad tiene un sentido descendente, altos niveles de participación y de intervención fomentan entre los miembros de la organización un sentido de responsabilidad y de apropiación del tema que facilita la coordinación del comportamiento y reduce la necesidad de aplicar sistemas formales de control.

En función de estos elementos, Simard desarrolló cuatro grandes tipos de cultura de seguridad, dependientes de la mayor o menor participación de los dos actores señalados: la dirección y la jerarquía de la organización y los trabajadores ligados directamente a la producción.

Estos cuatro tipos de cultura de seguridad son: a) la cultura *fatalista*, que presupone que los accidentes son producto del destino o de la buena suerte, pues ningún actor se preocupa por el tema de la seguridad; b) la cultura *de oficio*, que se caracteriza por un débil involucramiento de los directivos y gerentes en los temas de seguridad, y en la que son los trabajadores quienes autorregulan sus comportamientos en esa materia sobre la base de la elaboración de normas de grupo de aplicación cotidiana, sustentadas en el conocimiento del oficio; c) la cultura *normativa*, sustentada en las normas y procedimientos definidos por los expertos y por las gerencias y en la vigilancia jerárquica de su respeto -este tipo de cultura implica un rol preponderante de la gerencia en la elaboración e implementación de las medidas de seguridad y en la supervisión de su aplicación-; y d) la cultura *integrada*, por último, en la cual los directivos y gerentes asumen el liderazgo en materia de seguridad pero favorecen la participación de los trabajadores y sus representantes en la gestión de la seguridad y en la aplicación de las medidas concretas.

Estos diferentes tipos de cultura de seguridad se vinculan, como indicamos en el gráfico 1, con los modelos de seguridad presentados anteriormente (Pucci y Nión, 2016), salvo el primero, que se corresponde con la ausencia de políticas de seguridad y de acciones generales o locales tendientes a mejorar la seguridad del sistema, que vincularemos con los abusos contemporáneos[12] de la tercerización de los riesgos en las relaciones de subcontratación.

Gráfico 1. Tipos de cultura y modelos de seguridad



La cultura de oficio se relaciona con la ya comentada teoría de la resiliencia, en la cual la exposición a los riesgos es la que genera, vía

[12] Decimos contemporáneos porque el cuadro puede leerse en forma diacrónica, y en ese caso la cultura fatalista sería el grado cero de la gestión de la seguridad, que los propios trabajadores tratan de superar desarrollando métodos de trabajo seguros por ensayo y error, a lo cual suceden las culturas normativas que procuran evitar los costos humanos inevitables del "aprender haciendo", para finalmente comprender -avanzando así hacia una cultura integrada- que las normas diseñadas jamás pueden aplicarse en las situaciones concretas de trabajo, inevitablemente contingentes, sin la iniciativa inteligente de los operadores (Walter, Poy y Darmohraj, 2009).

aprendizaje individual y colectivo de los trabajadores, las capacidades del sistema para superarlos. La cultura normativa se asocia a los modelos ultraseguros, en los cuales la seguridad está fuertemente regulada[13] a través de numerosos procedimientos y prohibiciones,[14] y en la cual la capacidad de adaptación de los trabajadores es reducida o directamente no admitida.[15] Por último, la cultura integrada se asocia al modelo de la HRO, que se basa en la gestión continua de los riesgos a través de una buena interacción y comunicación entre los diferentes segmentos laborales y jerárquicos de la organización.[16]

Con estas precauciones, retomaremos a continuación los tipos propuestos por Simard, que como hemos visto se relacionan con los debates centrales referidos a la gestión de la seguridad comentados previamente, para presentar en forma no exhaustiva e ilustrativa algunas de las investigaciones realizadas sobre estas cuestiones en nuestra región. Respecto a los modelos de gestión de la seguridad, la originalidad del modelo de Simard reside paradójicamente, según nuestro punto de vista, en lo que denomina modelo fatalista de gestión de la seguridad.[17]

[13] De un modo más general, se vincula con la moda de los años 1990 y 2000 de las certificaciones de normas de seguridad, que sucedió a la certificación de normas de calidad desde comienzos de la década de 1990.

[14] Con el consiguiente riesgo de burocratización (Bieder y Bourrier, 2014; Dekker, 2017).

[15] Propiciando el "silencio organizacional" en lo que respecta a la gestión de la seguridad (Rocha, 2014).

[16] Sobre el modo de lograrlo, Dekker publicó una década más tarde un influyente libro sobre el modo de construcción de lo que denominó una cultura justa de seguridad (Dekker, 2007).

[17] Entre estos modelos podemos situar el enfoque de Perrow sobre la normalidad de los accidentes que caracterizan las instalaciones complejas y fuertemente acopladas. Punto de vista explícitamente compartido por Beck, quien a propósito de la nube tóxica de Chernobyl desplazándose sobre Europa pocos años después del incidente de Three Miles Island se preguntó: "¿Qué pasa con la población de todo un continente que está contaminada de manera irreparable en grados diversos (de acuerdo con variables 'fatalistas' como el aire, el clima, la distancia respecto al accidente, etc.) ¿Se puede tener en cuarentena a grupos enteros de países?, ¿estalla el caos en su interior?" (Beck, 1998, p. 14).

Las culturas de seguridad en el contexto latinoamericano

En América Latina, las transformaciones en los procesos de trabajo asumieron principalmente modalidades orientadas a la reducción de costos mediante la flexibilización de las condiciones contractuales de mano de obra, expresada a través de la tercerización y la precarización de las formas de empleo. Los procesos de desregulación y el desarrollo de formas de trabajo precario, que implican un carácter temporario, inestable e inseguro de los puestos de trabajo, aparecen como factores de aumento de los riesgos de accidente y de otros daños a la salud de los trabajadores. Estas dimensiones, unidas al aumento del desempleo y al debilitamiento del actor sindical, confluyen a que los trabajadores tiendan a aceptar la degradación de las condiciones de trabajo o bien "salaricen" su deterioro. Por otra parte, los procesos de desregulación que acompañan las estrategias de flexibilización, incorporan las condiciones de trabajo a una lógica de mercado en la que el trabajador asume los riesgos laborales por su propia cuenta.

Los problemas de empleo, endémicos del mundo laboral latinoamericano, llevan a que los riesgos de salud y seguridad en el trabajo entren en competencia con los riesgos de desempleo y de reducción salarial. Esta tensión supone un proceso de selección de riesgos en el que se valoran de manera explícita las decisiones vinculadas al crecimiento económico y a la inversión en detrimento de sus consecuencias en términos de salud y seguridad. Esta situación hace que todas las medidas en materia de política de seguridad y de elaboración jurídica se implementen en un contexto poco fecundo para su eficaz aprovechamiento y consolidación. El desajuste entre los bajos niveles de valoración y la aceptación del riesgo por los actores, y los armazones institucionales, jurídicos y organizativos generados para mejorar las condiciones de trabajo, obstaculiza los procesos de intervención social en la temática.

Estos procesos, marcados por la precariedad laboral, la tercerización y la flexibilización de los mecanismos de contratación de la fuerza de trabajo, en un contexto signado por las crisis acumu-

lativas, establecen una interacción compleja entre los modelos de organización del trabajo, las decisiones estratégicas de los núcleos empresariales o de las autoridades jerárquicas y los contextos nacionales e institucionales en los cuales se implementan estos procesos. El resultado es que las formas de organización del trabajo tienden a asumir formas "híbridas", en las cuales se yuxtaponen y se entremezclan componentes de diferentes modelos, sobre la base de la transformación o redefinición de los equivalentes funcionales del modelo de origen (Novick, Yoguel, Catalano y Albornoz, 2002). Otro componente importante de estos procesos es que, en numerosas ocasiones, el modelo original de trabajo tiene una fuerza emblemática que permea todas las futuras transformaciones que se dan en la organización de la empresa o del servicio.

Otros autores, como De la Garza y Neffa (2010), prefieren sustituir el concepto de modelo productivo por el de configuración productiva. La configuración productiva acepta la posibilidad de contradicción entre algunos de sus elementos, variando su extensión y profundidad para cada caso concreto. También puede implicar que las relaciones entre sus partes tengan diferentes niveles de dureza o laxitud, dependiendo de los contextos en los cuales emerge la configuración. Este concepto también permite superar las miradas estructuralistas, que explican la emergencia de los diferentes modelos productivos debido a las coerciones impuestas por la lógica racional de la economía, en tanto destacan la acción de los actores laborales y empresariales como componentes constitutivos de estas mismas configuraciones.

Los componentes contradictorios y yuxtapuestos de los procesos de trabajo y de las formas de organización de las empresas establecen las condiciones específicas en las cuales se implementan los procesos de gestión del riesgo y la conformación de las culturas de seguridad latinoamericanas. A continuación, recurriremos a diferentes investigaciones que permiten ilustrar los diferentes casilleros de la tipología de Simard, para discutir ejemplos y problemas propios de casos de nuestra región. Dejaremos para el final la cuestión de las

culturas de seguridad fatalistas, pues ilustran el grado cero de la gestión de la seguridad.

Cultura de seguridad del oficio: persistente, pero en proceso de substitución

En la mayoría de los países de América Latina la industria de la construcción continúa siendo fuertemente artesanal, pese a que en muchos lugares ya se trata de una industria de montaje de módulos fabricados fuera de las obras (Panaia, 2019). Los estudios realizados sobre la industria de la construcción uruguaya durante un período similar a comienzos de siglo (Pucci et al., 2004) mostraron que los cambios en la organización del trabajo tuvieron como consecuencia una mayor precarización de las condiciones laborales y una creciente desregulación de la actividad laboral, en particular en las pequeñas empresas dependientes de la situación en el mercado interno. Debido a las dificultades para implementar estrategias colectivas que permitieran mejorar globalmente las condiciones de trabajo en dicho contexto, las estrategias de los trabajadores consistían en muchos casos en hacerse cargo, a cambio de una mejora de los ingresos, del aumento en el nivel de los riesgos aceptados al trabajar. En cuanto a su tecnología, si bien la industria de la construcción modernizó aspectos parciales de los procesos de trabajo, mantuvo una fuerte impronta artesanal. Sin embargo, ello sucedió en el marco de un proceso de substitución de los trabajadores de oficio por trabajadores provenientes de otras ramas de la producción, sin experiencia ni calificación específicas, lo que aumentó la probabilidad de sufrir accidentes de trabajo.

Las políticas de seguridad que se implementaron, si bien implicaron un gran esfuerzo en materia de inversiones y energía, se basaron en un enfoque mecánico de la gestión de los riesgos, apoyado fundamentalmente en la jerarquía vertical y en el cumplimiento de requisitos y normas externas, dejando de lado formatos más horizontales que permitieran una mayor circulación entre el saber técnico y el

saber profano sustentada en la reflexividad de los trabajadores y en su capacidad de regulación autónoma. Esta perspectiva de gestión del riesgo la encontramos tanto en empresas multinacionales, que implementaron herramientas de gestión para la mejora de la calidad y la seguridad, como en empresas ligadas al mercado interno, que desarrollaron estrategias de reducción de costos tercerizando y descentralizando el proceso productivo.

Algo similar sucedió durante ese período en las empresas siderúrgicas de la Argentina, que innovaron puntualmente en tecnología, pero sufrieron una dramática renovación (substitución en un corto período de trabajadores de oficio con 50 años de experiencia por jóvenes desempleados con estudios secundarios completos, ingresados tras la crisis de comienzos de siglo que afectara del mismo modo a la construcción uruguaya). El resultado fue una aguda crisis de legitimidad en las jerarquías, tanto sindicales como operarias, cuya supervisión, heredera del oficio, carecía del nivel educativo de los nuevos ingresantes. Lo anterior impactó sobre la gestión de la seguridad bajo la forma, percibida así por los directivos de las empresas, de una "falta de respeto" de las normas de seguridad (Walter, Poy y Darmohraj, 2009).

Cultura de seguridad normativa: el auge de las certificaciones y la burocracia simulada

Así como los años 1990 fueron los años de las certificaciones de calidad, durante la primera década de este siglo se difundieron en la región exigencias de certificación de normas nacionales (IRAM en Argentina, por ejemplo) o internacionales (OSHAS, y también ISO) de seguridad en el trabajo, además de las implementadas por filiales de empresas multinacionales, en algunos casos desarrolladas por la propia organización (por ejemplo, la petrolera francesa Total).

Causa o consecuencia, lo anterior sucedió en un contexto de substitución acelerada de las viejas y valiosas culturas de seguridad del oficio. No sorprende entonces que las reglas certificadas, en ausen-

cia de un cambio tecnológico que las volviese innecesarias, hayan sido en muchos casos redactadas sin tomar en cuenta la experiencia de los trabajadores, y que proliferaran los comportamientos simulatorios, identificados cincuenta años antes por Alvin Gouldner en su famosa investigación sobre la burocracia industrial (Gouldner, 1954).[18] Sobre todo cuando, globalización mediante, viejas empresas nacionales desnacionalizadas -como la siderúrgica argentina mencionada antes- debieron comenzar a rendir cuentas en materia de indicadores de seguridad ante sus exigentes casas matrices en el extranjero (Walter, Poy y Darmohraj, 2011).

Algo similar observamos en una empresa papelera uruguaya que intentó regular técnicamente la gestión del riesgo mediante normas y procedimientos de seguridad. Estos tuvieron una legitimidad muy débil, cuya consecuencia fue una normalización generalizada del desvío. En la práctica, la gestión de la seguridad continuó dependiendo de la capacidad de los operadores para enfrentar, basándose en su experiencia, las situaciones de riesgo inherentes al proceso de trabajo en la organización (Pucci, 2016). En este caso, la regulación autónoma del riesgo por parte de los trabajadores no se integró (al modo de una "regulación conjunta"), sino que se opuso a la lógica del control normativo por parte de la organización. Correlativamente, se verificó por parte de la gerencia una tendencia al desconocimiento y a la desvalorización del acervo de conocimiento construido y acumulado por las culturas de seguridad del oficio. Cuando ello sucede, se crea un entorno de incertidumbre laboral poco propicio para el desarrollo de formas de confianza entre trabajadores y gerencia, entre jerarquías y nivel operativo, entre sectores y equipos de trabajo, y

[18] Gouldner distinguió tres tipos de burocracia, según nuestra traducción: normativa, participativa y simulada (mock bureaucracy). Un ejemplo de esta última, en los años 1950: gerentes avisan a jefes y estos a supervisores que está por llegar una inspección, para que avisen a los operarios que deben retirar los ceniceros de las máquinas. Gouldner afirma en su libro en que la gestión de la seguridad tiene una interesante particularidad: que nadie se accidente en su trabajo tiene tanto interés para la empresa como para sus trabajadores. Hay verdadero espacio en esta materia para lo que Jean-Daniel Reynaud denominara una "regulación conjunta" (Reynaud, 1989).

entre generaciones de trabajadores (Walter, Poy y Darmohraj, 2009). El sindicato perdió por su parte capacidad de acción en materia de demandas orientadas a la seguridad preventiva y reactiva, pues se encontró enfocado en la negociación de los impactos de las nuevas políticas de gestión del trabajo y del empleo en la empresa. Asimismo, existió una escasa reflexividad por parte de los trabajadores en relación a los componentes de su cultura de oficio. Si bien esta operaba de hecho, no fue explicitada por el colectivo ni reconocida como tal en el marco de tensiones y competencia entre sectores y equipos de trabajo, lo que muestra la fragilidad de los procesos de gestión de la seguridad en los contextos productivos latinoamericanos.

Respecto a las culturas de seguridad normativas, denominadas así cuando la gestión privilegia el respeto a las normas y procedimientos elaborados por expertos, la dificultad observada en las empresas de nuestra región relacionada con los procesos de certificación tiene que ver con una limitación intrínseca de ese tipo de estrategias de gestión de la seguridad. Abundan los ejemplos de su insuficiencia para hacer frente por sí solas a situaciones concretas de riesgo. Lo ilustra muy bien el caso ajeno a nuestra región del accidente del Swissair 111 en 1998, en su viaje desde Nueva York a Ginebra, en el cual murieron 229 personas. Ante la aparición de humo en la cabina la tripulación respondió rápidamente, ajustándose a lo escrito en el *checklist* diseñado para tales situaciones. Mientras se ocupaban de realizar cuidadosamente los gestos indicados en la lista, el fuego se extendió por la aeronave. La tragedia obligó a repensar la utilidad de un recurso mecánico, no inteligente, a las listas de procedimientos y verificación (Burian y Barshi, 2003; Burian, Barshi y Dismukes, 2005).

Cultura de seguridad integrada: un terreno de experimentación

Una investigación aplicada realizada por ergonomistas en una distribuidora de electricidad francesa, se propuso y logró poner en marcha el desarrollo de una cultura de seguridad integrada por la vía

de la construcción de espacios de debate mediados por la noción de "subsidiariedad" y por el desarrollo del poder de acciónde los trabajadores (Rocha, Mollo y Daniellou, 2019).

Al contraponer el riesgo objetivado (por las normas de seguridad: la "seguridad regulada") con las reglas de seguridad aplicadas concretamente en el terreno (la "seguridad gestionada" por los trabajadores), se crearon las condiciones para una negociación con la gerencia sobre las formas no solo de definir conceptualmente los riesgos, sino principalmente de desarrollar la autonomía de los trabajadores para administrarlos en la práctica.

He aquí una serie de ejemplos del procedimiento y los cambios que se produjeron a diferentes niveles de la organización para resolver los problemas -todos casos de "fallas latentes"- identificados por los grupos de debate. Cuando uno de los grupos señaló la existencia habitual de numerosas puertas de tableros eléctricos dañadas, el área de seguridad asumió la responsabilidad de evaluar cuáles eran las que se rompían con más frecuencia para crear un stock preventivo en la respectiva unidad. Cuando otro de los grupos señaló la inconveniencia de instalar los transformadores urbanos en barrancos altos, la dirección regional de la empresa realizó un mapeo de situaciones para reubicar los ya instalados y evitar nuevas instalaciones en esos lugares. Cuando un tercer grupo identificó el riesgo de caída de las herramientas de las bolsas disponibles para transportarlas cuando se asciende a los postes de electricidad, la dirección nacional de la empresa realizó un trabajo específico, en colaboración con el área responsable de las compras y el grupo local que realizó la observación, para crear una nueva bolsa con las características apropiadas.

Estas experiencias revelan que es posible desarrollar una cultura de seguridad que integre el saber-hacer de los operadores en el funcionamiento de los sistemas de gestión.[19]

[19] Esta metodología es análoga a la de los grupos de mejora continua, aplicada en este caso a la gestión de la seguridad. Con una diferencia importante bien ilustrada por los ejemplos anteriores, en el nivel de la organización que debe involucrarse según el tipo de problema para que el control de la falla latente sea efectivamente logrado.

Este tipo de estrategias son características de las organizaciones de alta confiabilidad, que construyen merced a la articulación exitosa de un elevado nivel de formalización y de la confianza en la competencia de los operadores para tomar decisiones en el terreno. Ese fue justamente el objeto de una investigación realizada en las empresas del polo petroquímico de Bahía Blanca, en el sur de la Argentina (Cantero, Roca y Seijo, 2010).

Otra investigación efectuada en una de las empresas más importantes del polo, filial de una empresa petroquímica multinacional, examina el modo de construcción de confianza entre los operadores y sus sindicatos y la gerencia, mediante la implementación de una estrategia basada en el concepto de la "cultura justa" de Dekker (Darmohraj y Medrano, 2020).

Por último, en el ámbito de las obras de construcción realizadas en campos petroleros de la Patagonia argentina y chilena, examinamos la gestión de la seguridad en las redes de subcontratación de una empresa petrolera multinacional, cuya política consistía en delegar en los subcontratistas un máximo de autonomía en la gestión de la seguridad, ayudándolos a desarrollar las capacidades necesarias (Walter, 2017).

Comentamos esta experiencia en un artículo en el cual la ponemos en paralelo con una estrategia comparable implementada en la construcción de las obras para los Juegos Olímpicos realizados en Londres en 2012 (Walter, 2022). En este artículo retomamos el debate sobre el "silencio organizacional" (Rocha, 2014), cuya ruptura es el objetivo de la investigación aplicada comentada al comienzo de este punto, llevándolo en nuestro caso al nivel -y al desafío superior- de la relación entre organizaciones.

En cuanto a las dificultades para implementar este tipo altamente exigente de políticas,[20] en el caso uruguayo analizamos en 2014 las políticas de gestión del riesgo implementadas por las empresas fo-

[20] Los cambios culturales resultantes de la construcción de confianza en las redes interorganizacionales demandan persistencia en el esfuerzo a largo plazo, en todo caso siempre más largo que el necesario en una organización individual.

restales instaladas en los años 1990 en el país (Pucci, Nión y Ciapessoni, 2014). La investigación mostró que estaban inspiradas en los principios de las organizaciones de alta confiabilidad. Sin embargo, pese a la notoria mejora relativa a otros contextos y a otros períodos históricos de la producción forestal, la implementación de esos principios enfrentó dos grandes desafíos: las condiciones de empleo del sector y las formas de gestión de la mano de obra. Concretamente, el carácter estacional del trabajo y la modalidad difundida de contratación por jornal, que conspiraban contra los procesos de formación de la fuerza de trabajo en el largo plazo. Este problema fue atenuado porque si bien las condiciones de contratación eran inestables, la fuerza de trabajo estaba compuesta siempre por los mismos individuos que rotaban entre las mismas empresas en función de las oportunidades.

La cuestión de la productividad también constituye un desafío importante para la implementación de políticas de seguridad. La aceleración de los ritmos de realización de las tareas tiende a ser un factor que impide que el trabajador tome las debidas precauciones en su trabajo o que cumpla de manera adecuada con las normas vinculadas a la ejecución de las tareas. En la medida en que se prioriza la obtención de resultados productivos, existe una tendencia a descuidar los procesos a través de los cuales dichos resultados se alcanzan, lo que aumenta los riesgos de accidentes o lesiones en los trabajadores. Por otra parte, la introducción de la productividad estimula la competencia entre los trabajadores, que inhibe el desarrollo de relaciones de comunicación y apoyo mutuo. Esta fisura en las relaciones de cooperación conspira contra la construcción de un conocimiento colectivo que permita enfrentar mejor las situaciones de riesgo inherentes a la actividad forestal. También es un factor que inhibe el desarrollo de acciones o reacciones de apoyo entre los trabajadores en caso de dificultades o riesgos en la actividad.

El tercer desafío importante para el desarrollo de políticas de seguridad en la actividad forestal es la fuerte tercerización del proceso de trabajo que caracteriza este tipo de producción, debido a la es-

tacionalidad de la misma. Si bien la empresa contratante es la que fija las condiciones de trabajo y establece las normativas generales de las políticas de seguridad, su traducción efectiva se hace a través de los múltiples contratistas de los cuales dependen las diferentes cuadrillas de trabajadores que componen el proceso de trabajo. Esta complejidad del proceso productivo pone de relieve la necesidad de establecer espacios de comunicación entre la empresa contratante y los diferentes contratistas, cada uno de los cuales es portador de un estilo de trabajo específico. La implementación de las políticas de seguridad obliga a la empresa forestal a establecer múltiples coordinaciones y relaciones de intercambio entre los encargados de definir los lineamientos de las políticas de seguridad y los actores más relevantes del proceso de trabajo, de manera de asegurar su continuidad y eficacia.

En el caso uruguayo, el ejemplo más claro de cultura integrada lo encontramos en una investigación sobre la gestión en las empresas pasteras que realizamos en 2019 (Pucci, Nión y Pereyra, 2019). Estas empresas articulan los modelos de seguridad de organizaciones de alta confiabilidad con formas de organización del trabajo inspiradas en lineamientos postayloristas. El desarrollo de la comunicación, de la calificación polivalente, de relaciones más horizontales de autoridad, el trabajo en equipo y las formas de confianza relacional generan las condiciones para el desarrollo de políticas de seguridad orientadas por una lógica de gestión de riesgos. En este sentido, no es posible comprender el desarrollo de modelos HRO de manera autónoma, con independencia de las formas de organización que se dan las empresas y de sus políticas de gestión de recursos humanos.

Las políticas de seguridad requieren en las empresas analizadas de procesos de selección de personal y de formación de su fuerza de trabajo sustentados en el desarrollo de competencias técnicas y conductuales. Estas exigencias son condiciones para alcanzar los altos niveles de seguridad que la empresa se propone. Son también, al mismo tiempo, factores que contribuyen a mantener la insularidad (Wisner, 1985) de estos proyectos, en la medida en que la fuerza

de trabajo local no alcanza, en su inmensa mayoría, estos niveles de exigencia. Dada esta realidad, la empresa apuesta a la formación de recursos propios a través de programas extensos e integrales, sobre la base de un reclutamiento de jóvenes con escasa o nula experiencia laboral. Esta socialización temprana de un conjunto reducido de trabajadores aleja, en dimensiones técnicas y conductuales, la realidad laboral de estas empresas del mundo de trabajo local, reforzando la lógica insular señalada. Estos procesos de socialización no eliminan totalmente, por otra parte, la persistencia de mañas o vicios ligados a las culturas laborales locales, como la simulación de accidentes o la no utilización de elementos de protección personal cuando los trabajadores evalúan que los riesgos no ameritan su uso.

La tecnología de última generación utilizada protege a los trabajadores de los riesgos clásicos de la industria, en la medida en que la mayor parte del proceso es automatizado. De todas maneras, persisten riesgos como el ruido, el atrapamiento y la caída en altura, que requieren procedimientos, barreras y elementos de protección personal específicos. La tecnología atenúa los riesgos para los trabajadores de planta, pero los desplaza hacia las empresas tercerizadas que realizan las tareas de mantenimiento y que requieren manipulación directa del producto. Estos trabajadores tienen una mayor exposición a los riesgos y una formación menos articulada que los trabajadores de planta. El desarrollo de competencias para la gestión del riesgo incorpora conocimiento técnico y aptitudes conductuales que se forman en un largo proceso de socialización, proceso en el que los trabajadores de las empresas tercerizadas no participan. Su formación se aproxima a las formas clásicas de capacitación, que incluyen cierto nivel de conocimiento técnico y de información. Esto implica una brecha importante en materia de gestión de la seguridad entre los trabajadores de planta y los tercerizados. De todas maneras, las empresas analizadas se preocupan por generar las mejores condiciones de seguridad en las tareas de mantenimiento, lo que redunda en una mejora global de la seguridad, si la comparamos con los parámetros del resto de la industria.

Cultura de seguridad fatalista, o "que sea lo que Dios quiera"

Cuentan los historiadores del barrio que cuando se construyó el puente de la Boca en Buenos Aires a fines del siglo XIX, época de un enorme flujo migratorio, se solicitaban por los diarios "trabajadores sin familia". Según parece, tales eran en ese entonces las estrategias de prevención. Sin necesidad de ir tan lejos en el tiempo, según se reporta en el informe de la comisión investigadora convocada por el presidente de la Nación del accidente sucedido en 2010 a los 33 operarios de la Mina San José, en Chile,[21] ubicada en una región con una muy antigua tradición de oficio minero (llevaba más de 150 años en producción), a los trabajadores que aceptaban trabajar en ella los llamaban kamikazes.

En una importante empresa petrolera emplazada también en la Patagonia, como otra empresa cuyo caso comentamos antes (elogiada por su modelo local de gestión de la subcontratación), de 59 accidentes sucedidos entre 2006 y 2011 en el puesto de trabajo de mayor riesgo de la compañía (en "boca de pozo", que es como se designa también a los trabajadores que lo ocupan), solo 4 habían sido sufridos por su personal permanente.[22]

El caso anterior ilustra un fenómeno asociado, según la vasta literatura que comentamos en un artículo en prensa (Walter, 2021), con la relación estrecha que existe entre el fenómeno de la tercerización, la precarización del empleo y la reducción de costos vía tercerización de los riesgos, cuya gestión es por definición costosa en las actividades altamente riesgosas, sobre todo para los trabajadores más vulnerables. Los abusos de la subcontratación no terminan sin embargo allí, pues a quienes por necesidad y sin oficio aceptan trabajar aunque no estén dadas las condiciones suele atribuírseles

[21]https://ciperchile.cl/wp-content/uploads/Informe-final-de-comisi%C3%B3n-investigadora-de-la-C%C3%A1mara-de-Diputados-sobre-derrumbe-en-mina-San-Jos%C3%A9.pdf

[22] Presentamos este caso en el mismo artículo que comentamos antes.

la responsabilidad por los accidentes que les ocurren (Enshassi, El-Rayyes y Alkilani, 2015).

Una amplia literatura ha abordado en América Latina la cuestión de la precarización del empleo conectada con la tercerización (De la Garza, 2012; Iranzo y Leite, 2006). El fenómeno, como señalamos, adquiere gravedad adicional cuando lo que se terceriza para reducir costos es el riesgo de que los trabajadores sufran accidentes.

Son muy escasos por ahora, en nuestro conocimiento, los estudios del trabajo latinoamericanos que hayan examinado el fenómeno de la tercerización con especial atención a las actividades de alto riesgo. Hay aquí, lamentablemente, un vasto terreno para futura investigación. Por eso dejamos la cultura de seguridad fatalista para tratarla, aunque más no sea breve y provocativamente, en último lugar.

Consideraciones finales

Los procesos de globalización de las economías y de transferencia de tecnologías y herramientas de gestión provenientes del mundo desarrollado han sido los vehículos para la expansión, en nuestras sociedades, de nuevos tipos de riesgo que se superponen a los ya existentes. En este sentido, podríamos decir que las sociedades latinoamericanas participan de un doble proceso por el cual, sin haber resuelto sus problemas de desarrollo industrial y técnico, deben, al mismo tiempo, resolver los efectos negativos que este desarrollo conlleva. En este sentido, la preocupación por el riesgo se inscribe en una discusión más amplia respecto a los diferentes tipos de desarrollo posibles para nuestras sociedades, temática de larga data en la literatura académica latinoamericana.

Beck (1998) plantea que en las sociedades de riesgo modernas la discusión sobre la distribución de riesgos sustituye la discusión sobre la distribución de bienes, en un contexto de bienestar social. En las sociedades periféricas, la discusión sobre la distribución de los riesgos se superpone y se mezcla con la discusión sobre la dis-

tribución de los bienes, porque esta distribución de riesgos sigue las líneas de la estructura social y de la estratificación social, amontonándose en los grupos subalternos y en los que están en posiciones inferiores de las mismas. Las sociedades de riesgo periféricas, como la nuestra, no se pueden comprender sólo a través del paradigma de las sociedades de clase, pero tampoco se puede prescindir del mismo (Robles, 2000). Esto implica que se mantienen los ejes de conflicto clásicos de las sociedades capitalistas, con sus actores y sus formas de acción colectiva, pero también se agregan nuevos ejes y espacios de conflicto, que intersectan o se acumulan con los anteriores, y que aumentan y complejizan la trama de actores que conforman la acción colectiva de una sociedad.

Si bien las sociedades latinoamericanas sufren diferentes tipos de riesgo ligados a los parámetros actuales del desarrollo económico del primer mundo, no parecen tener, en cambio, desde el punto de vista institucional, la misma capacidad para implementar y para monitorear procesos de gestión del riesgo que permitan la participación de los diferentes actores involucrados. En las condiciones actuales de producción, los riesgos ya dejaron de ser un problema de competencia exclusiva de los técnicos y los científicos, para pasar a formar parte de los problemas de la democracia ciudadana. Las decisiones y las políticas de seguridad tienen un componente técnico-científico, pero también un componente político-social, en la medida en que no es posible eliminar el riesgo y sólo es posible establecer mayores o menores probabilidades de ocurrencia para diferentes grupos o poblaciones: la irreductibilidad de los riesgos lleva a la conclusión de que no existe un nivel de riesgo cero y que sólo es posible establecer umbrales de riesgo aceptables para diferentes sociedades, grupos sociales u organizaciones. La aceptación de determinados niveles de riesgo es el resultado de un proceso social, de negociación implícita o explícita, en el que están en juego las percepciones y valoraciones de diferentes actores. La gestión del riesgo se plantea como un complejo juego de equilibrio y negociación entre intereses y valores, que no se acota a soluciones técnicas ni a modelos pre-establecidos.

En el mundo del trabajo latinoamericano, la discusión de los diferentes conceptos y casos de estudio en este artículo nos muestra una realidad laboral marcada por múltiples contradicciones en sus formas de organizar el trabajo, en sus políticas de gestión de los recursos humanos y en sus estructuras organizativas. Frente a una perspectiva integradora de la cultura organizativa, cuyos orígenes asociamos con Simard y los teóricos de las organizaciones de alta confiabilidad, algunos autores sostienen que las organizaciones rara vez se caracterizan por el consenso y la armonía y que, por el contrario, están constituidas por la diferenciación, los conflictos por los recursos y el ejercicio del poder.

Estas características deben sin dudas incorporarse al debate sobre la cultura organizativa y la cultura de la seguridad. Frente a una perspectiva integradora de la cultura organizativa, que suele tener sus orígenes asociados a Schein (1992), Westrum (1993) sostiene que las organizaciones rara vez se caracterizan por el consenso y la armonía, sino que, por el contrario, están constituidas por la diferenciación, los conflictos por los recursos y el ejercicio del poder. Estas características deberían incorporarse al debate sobre la cultura organizativa y la cultura de la seguridad. Según Westrum, la perspectiva de la integración hace demasiado hincapié en el consenso y excluye la ambigüedad en el estudio de la cultura, pues una cultura segura no es necesariamente una cultura homogénea y sin conflictos. Por el contrario, los puntos de vista conflictivos pueden ser un recurso positivo para la organización, ya que sirven para facilitar el aprendizaje de sus miembros. Así, el desarrollo de una cultura organizativa no debe ser una búsqueda de acuerdo y armonía entre los individuos, sino la búsqueda de múltiples opiniones, ya que la existencia de puntos de vista conflictivos es esencial para la capacidad de aprendizaje de una organización.

Si se toma en cuenta lo anterior, no tiene sentido hablar de una cultura de seguridad integrada para toda la organización, o de compartir valores y prácticas por parte de todos los individuos. Dado que la cultura es un fenómeno construido socialmente, es improbable

que el producto de esta construcción sea el mismo en diferentes grupos y en diferentes niveles de la misma organización. Por lo tanto, lo más apropiado es pensar en culturas organizacionales de seguridad en plural, ya que el intercambio de prácticas y valores se construye a su manera en los diferentes grupos sociales que componen una organización.

En esta misma perspectiva, Antonsen (2009) aboga por la discusión de los conflictos y las relaciones de poder entre los individuos en el desarrollo de una cultura de seguridad, un tema raramente abordado en la investigación sobre la cultura de seguridad. Basándose en el modelo tridimensional del poder (Lukes, 1974), este autor sostiene que es necesario evaluar y discutir las relaciones de dominación explícitas entre los individuos (primer nivel de poder), pero también las implícitas (segundo nivel) y también aquellas en las que los dominados no se sienten como tales (tercer nivel). Dejar de lado las relaciones de poder en el estudio de las culturas de seguridad conduciría a una cosificación de la cultura, reduciéndola a una "entidad" que puede medirse, describirse y cambiarse fácilmente. De este modo, corremos el riesgo de crear representaciones superficiales y simplificadas de la vida organizativa.

En este sentido, los ejemplos mencionados muestran que una cultura de seguridad es aquella que valora, sobre todo, las contradicciones del trabajo y la participación de los individuos en la gestión de riesgos. Por tanto, una cultura de seguridad es aquella en la que las prácticas y valores de los diferentes subgrupos de una organización se construyen a partir de las contradicciones reales del trabajo y del desarrollo de la autonomía de los individuos en su resolución. Estos son los desafíos para el desarrollo de una cultura de seguridad en las organizaciones actuales.

Bibliografía

Amalberti, René (2013). *Construir la seguridad. Compromisos individuales y colectivos para afrontar los grandes riesgos*. Madrid: Modus Laborandi.

Antonsen, Stian (2009). Safety culture and the issue of power. *Safety Science*, *47* (2). https://doi.org/10.1016/j.ssci.2008.02.004

Beck, Ulrich (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad.* Barcelona: Paidós.

Bieder, Corinne y Bourrier, Mathilde (eds.) (2014). *Trapping safety into rules. How Desirable or Avoidable is Proceduralization?* Ashgate.

Boissières, Ivan.(2007). Robustez organizacional y gestión del riesgo. En: *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones.* Buenos Aires: Editorial El Ateneo/Universidad San Andrés/Foncsi.

Bourrier, Mathilde (2001). La fiabilité est une question d'organisation. En Bourrier, Mathilde (ed.). *Organiser la fiabilité*. Paris: L'Harmattan.

Burian, Bárbara y Barshi, Immanuel (2003). Emergency and Abnormal Situations: A Review of ASRS Reports. En Jensen, R. (ed.). *Proceedings of the 12th International Symposium on Aviation Psychology*. Dayton: Wright State University Press.

Burian, Bárbara; Barshi, Immanuel y Dismukes, Key (2005). NASA Technical Memorandum 213462, The challenges of aviation emergency and abnormal situations. Moffett Field: NASA Ames Research Center.

Cantero, Javier (2007). La gestión del riesgo industrial bajo la óptica de la teoría de los accidentes normales en el caso de una plataforma

química. En Walter, Jorge y Pucci, Francisco (eds.). *La gestión del riesgo y las crisis: personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.

Cantero, Javier (2008). *La gouvernance de la gestion des risques industriels : entre la sécurité et la performance économique. Le cas des plateformes chimiques rhône-alpines.* [Thèse pour l'obtention du titre de Docteur en Sciences de Gestion]. Université Jean Moulin Lyon 3.

Cantero, Javier y Ruffier, Jean (2007). La teoría de las organizaciones de alta confiabilidad. Orientaciones y consecuencias para el análisis del riesgo. En Walter, Jorge y Pucci, Francisco (eds.). *La gestión del riesgo y las crisis: personas, culturas organizacionales e instituciones* (pp. 75-92). Buenos Aires: Editorial El Ateneo.

Cantero, Javier; Roca, N. y Seijo, Gustavo (2010). Senderos evolutivos de la confiabilidad El caso del polo petroquímico de Bahía Blanca (Argentina). *Análisis Organizacional. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, *2*, pp. 59-125.

Castillo, Juan José y Prieto Carlos (1983). *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de las condiciones de trabajo*. Madrid: C.I.S..

Coriat, Benjamin y Guennif, Samira (2000). Incertitude, confiance et institution. En Laufer, R. y Orillard, M. (dir.).*La confiance en question*. París: L'Harmattan.

Daniellou, François; Simard, Marcel y Boissières, Ivan (2013). *Factores Humanos y Organizativos de la Seguridad Industrial. Un estado del arte.* Toulouse: Fondation pour une Culture de Sécurité, FONCSI.

Darmohraj, Adrián y Medrano, Marina (2020). Cultura Justa en Dow Chemical. Caso de enseñanza. *Colección de Casos de Enseñanza de Harvard*, 12.

De la Garza Toledo, Enrique (2012). Subcontratación y crisis capitalista. *Revista Trabajo 6* (9), pp. 5-23.

De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César (2010). *Trabajo y modelos productivos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

Dekker, Sidney (2007). Just culture. *Balancing Safety and Accountability*. http://www.gowerpub.com/pdf/leaflets/Just-Culture-2012.pdf

Dekker, Sidney (2017). *The safety anarchist : relying on human expertise and innovation, reducing bureaucracy and compliance*. Routledge.

Douglas, Mary (1985). *Risk acceptability according to the social sciences.* New York : Russel Sage Foundation.

Dourlens, Christine; Galland, Jean Pierre y Vidal-Naquet, Pierre (1991). Introduction. En Dourlens, Christine; Galland, Jean Pierre; Theys, Jacques y Vidal-Naquet, Pierre. *Conquête de la sécurité, gestion des risques*, Paris: L'Harmattan.

Duclos, Denis (1996). Puissance et faiblesse du concept de risque. *L'Année sociologique, 46* (2).

Enshassi, Adnan; El-Rayyes, Yasmine y Alkilani, Suhair (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, *20* (2), pp. 170-187. https://doi.org/10.1108/JFMPC-01-2015-0004

Gereffi, Gary; Humphrey, John y Sturgeon, Timothy (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, *12* (1), pp. 78-104. https://doi.org/10.1080/09692290500049805

Giddens, Anthony (1995). *La constitución de la sociedad.* Buenos Aires: Amorrortu.

Gouldner, Alvin (1954). *Patterns on Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press.

Guerin, Francois; Laville, Antoine; Daniellou, Francois; Duraffourg, Jacques y Kerguelen, Alain (2009). *Comprender el trabajo para transformarlo. La práctica de la Ergonomía*. Madrid: Modus Laborandi.

Guilhou, Xavier y Lagadec, Patrick (2002). *El fin de riesgo cero*. Buenos Aires: El Ateneo.

Hollnagel, Erik (2011). Prologue: The scope of resilience engineering. En Hollnagel, E.; Paries, J.; Woods, D. y Wreathal, J. (eds.). *Resilience engineering in practice. A guidebook*. Farnahm: Ashgate.

Iranzo, Consuelo y Leite, Marcia (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En De la Garza Toledo, Enrique (ed.). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 268-289). Barcelona: Editorial Anthropos.

Johnstone, Richard; Mayhew, Claire y Quinlan, Michael (2005). Outsourcing Risk? The Regulation of Occupational Health and Safety Where Subcontractors are Employed. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, *22*, pp. 351-394. http://heinonlinebackup.com/hol-cgi bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/cllpj22&section=25

Jounin, Nicolas (2016). L'illégalité sous-traitée ? Les conséquences du recours à des employeurs intermédiaires dans le secteur du bâtiment. *Droit Social*. https://hal.science/hal-01822291/

La Porte, Todd (2001). Fiabilité et légitimité soutenable. En Bourrier, Mathilde. *Organiser la fiabilité*. Paris: L'Harmattan.

Luhmann, Niklas (1992). *Sociología del riesgo*. México: Universidad Iberoamericana

Lukes, Steven (1974). *Power: A Radical View*. Londres: Macmillan.

Marchitto, Mauro (2011). El error humano y la gestión de seguridad: la perspectiva sistémica en las obras de James Reason. *Laboreal, VII* (2), pp. 56-64.

Mintzberg, Henry (1988). *La estructuración de las organizaciones.* http://books.google.com.ar/books/about/La_estructuración_de_las_organizaciones.html?id=9Xs5hN2QY04C&pgis=1

Mörel, Gaël; Amalberti, René y Chauvin, Christine (2008). Articulating the differences between safety and resilience: the decision-making process of professional sea-fishing skippers. *Human Factors, 50* (1). https://doi.org/10.1518/001872008X250683

Neffa, Julio César (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT. CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Hvmanitas. http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2022/04/Que-son-las-cymat.pdf

Novick; Marta; Yoguel, Gabriel; Catalano, Ana y Albornoz, Facundo (2002). *Adaptación de modelos productivos en países emergentes. El caso de la industria automotriz en la Argentina*. Buenos Aires: LITTEC, UNGS.

Panaia, Marta (2019). Los riesgos de la construcción en tiempos de desempleo [Ponencia].*III Jornadas de Sociología Las cuestiones de la Sociología y la Sociología en cuestión.* Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Perrow, Charles (1984). *Normal Accidents: Living with High Risk Technologies*. New York: Basic Books.

Pichault, François y Nizet, Jean (2000). *Les pratiques de gestion des ressources humaines : approches contingente et politique*. Paris: Le Seuil.

Pucci, Francisco (2016). Policies of safety and autonomous regulation. The case of a Uruguayan paper company. *Open Journal of Safety Science and Technology*, 6, pp. 55-69. http://dx.doi.org/10.4236/ojsst.2016.63005

Pucci, Francisco (2018). Modernización productiva y gestión del riesgo en la actividad industrial uruguaya. *Revista Brasileira de Sociología* 6 (14), pp. 86-108. http://www.sbsociologia.com.br/rbsociologia/index.php/rbs/issue/view/28/showToc

Pucci, Francisco y Nión, Soledad (2016). Culture de sécurité et gestion du risque dans une entreprise de lait uruguayenne. *Revue Interventions Economiques/Papers in Political Economy* (54). http://interventionseconomiques.revues.org/2679

Pucci, Francisco; Levin, Rodolfo; Trajtenberg, Nicolás y Bianchi, Carlos (2004). *La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la industria de la construcción uruguaya*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Pucci, Francisco; Nión, Soledad y Ciapessoni, Fiorella (2014). *Condiciones de trabajo y gestión del riesgo en las empresas forestales uruguayas.* Montevideo: Biblioteca plural, CSIC, Universidad de la República.

Pucci, Francisco; Nión, Soledad y Pereyra, Valentina (2019). Límites y contradicciones de las empresas de alta confiabilidad en la producción de celulosa del Uruguay. *Brazilian Journal of Labour Studies 18* (2) https://periodicos.ufpb.br/index.php/abet

Reason, James (2009). *El error humano*. Madrid: Modus Laborandi.

Reynaud, Jean Daniel (1988). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale.* París: A. Colin.

Roberts, Karlene H.; Stout, Suzanne y Halpern, Jennifer J. (1994). Decision Dynamics in Two High Reliability Military Organizations. *Management Science, 4*(5), pp. 614-624. http://www.jstor.org/stable/2632859

Robles, Fernando (2000). El áspero disgusto de la modernidad y la globalización: la conformación de las sociedades periféricas de riesgo. Esbozos para una reubicación de lo político. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura VI* (1), pp. 33-70.

Rocha, Raoni (2014). Du silence organisationnel au développement du débat structuré sur le travail : les effets sur la sécurité et sur l'organisation. *Gestion et Management*. https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01141917/

Rocha, Raoni; Mollo, Vanina; Daniellou, Francois (2019). Contributions and conditions of structured debates on work on safety construction. *Safety Science 113*, pp. 192-199.

Schein, Edgar (1992). *Organizational Culture and Leadership. A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass.

Simard, Marcel (1996). Cultura y gestión de la seguridad. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.* http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/59.pdf

Tazi, Dounia (2009). *La sous-traitance. Externalisation de la maintenance et sécurité : une analyse bibliographique*. Toulouse.

Thuderoz, Christian (1999). Introduction générale: ¿Pourquoi interroger la notion confiance? En Thuderoz, Christian; Mangematin,

Vincent y Harrisson, Denis Gaëtan (coord.). *La confiance. Approches économiques et sociologiques*. Morin Editeur.

Valluru, Charan Teja; Dekker, Sidney & Rae, Andrew (2017). How and why do subcontractors experience different safety on high-risk work sites? *Cognition, Technology & Work*, *19*(4), pp. 785-794. https://doi.org/10.1007/s10111-017-0435-1

Vaughan, Denis (1996). *The Challenger Launch Decision. Risky Technology, Culture and Deviance at NASA*. Chicago: The University of Chicago Press.

Veltz; Pierre y Zarifian, Philip (1993). Vers des nouveaux modèles d'organisation? *Revue de Sociologie du Travail* (35).

Walter, Jorge (2007). Gestión de crisis. El apagón del siglo en el Buenos Aires de los servicios públicos privatizados. En Walter, Jorge y Pucci, Francisco (eds.). *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: El Ateneo.

Walter, Jorge (2017). Safety management at the frontier: Cooperation with contractors in oil and gas companies. *Safety Science*, *91*, pp. 394-404. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2016.09.001

Walter, Jorge (2021). How to break the silence of subcontractors. En *FONCSI. Safety management in subconctacting networks*. Springer.

Walter, Jorge; Poy, Mario y Darmohraj, Adrián (2009). L'agir en sécurité. Confiance, intelligence de la règle et coopération. En De Terssac, Gilbert; Boissière, Ivan y Gaillard, Irène (ed.). *La sécurité en action* (pp. 207-223). Toulouse: Octarès.

Walter, Jorge; Poy, Mario y Darmohraj, Adrián (2010). Seguridad en el trabajo. De la regla certificada a la regla puesta en práctica. *Análisis Organizacional. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales* (2).

Walter, Jorge; Poy, Mario y Darmohraj, Adrián (2011). Certificación y cultura de seguridad en una planta siderúrgica argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, *16* (25), pp. 69-90. http://relet.iesp.uerj.br/Relet_25/69.pdf

Westrum, Ron (1993). Cultures with requisite imagination. En Wise, John; Hopkins, V. David y Stager, Paul (eds.). *Verification and Validation of Complex Systems.* Berlin: Springer Verlag.

Wisner, Alain (1985). *Quand voyagent les usines.* Paris: Syros.

Sobre autores y autoras

María Julia Acosta

Doctora en Sociología por la Universidad de la República, Uruguay y Profesora Adjunta del Departamento de Sociología de la Universidad de la República. Sus temas de interés son las trasformaciones del mundo del trabajo y su relación con el trabajo inmaterial y su gestión. Entre sus últimas publicaciones conjuntas se encuentran: El futuro del trabajo y la pospandemia en Uruguay: fortalecer el diálogo social como instancia comunicativa (Clacso, 2023), Dinámicas de reconocimiento en el trabajo y procesos de individuación en el contexto de la industria del software (USP, Coleçao Desbordar, 2023), Trabajo y luchas sociales en América Latina. La pandemia y sus implicancias laborales y sociopolíticas (LOM, 2023).

Elisa Ansoleaga

Profesora titular de la Universidad Diego Portales (UDP), Chile. Se desempeña como investigadora del Programa de Estudios Psicoso-

ciales del Trabajo (UDP) y Directora de Investigación de la Facultad de Psicología en la UDP. Es doctora en Salud Pública (2013) y Magister en Gestión y Políticas Públicas(2005), y Psicóloga (2000).

Antonio Aravena Carrasco

Sociólogo. Doctor en sociología por la Universidad Alberto Hurtado de Chile. Investigador adjunto del Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET) de la Universidad Diego Portales. Investigador principal del Proyecto Fondecyt Posdoctoral N° 3200904 (ANID-Chile). Co-coordinador, junto con Cecilia Senén González, del grupo de trabajo de CLACSO "Trabajo, modelos productivos y actores sociales" (2016-2022). Presidente de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), período 2019-2022. Docente en las carreras de Sociología y Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Alberto Hurtado. Entre sus publicaciones se cuentan: La configuración sindical en las grandes empresas del retail en Chile: recursos de poder, orientaciones para la acción y formas de organización, en coautoría con Nicolás Ratto y Antonio Stecher, *Revista Colombiana de Sociología 46* (2), 2023; Rodrigo Cisternas... semblanza de la lucha sindical forestal–2007, en José Ponce, Camilo Santibañez y Julio Pinto (compiladores): *Trabajadores & Trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno (1979-2017)*, Editorial América en movimiento, 2017; "La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014)", en Enrique de la Garza Toledo (Ed.): *Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas*, Anthropos Editorial, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 2016

Froilán Barrios Nieves

Egresado de Relaciones Industriales, Maestría en Gerencia Pública y Doctor en Estudios del Desarrollo CENDES-Universidad Central de Venezuela. Profesor Universidad Católica Andrés Bello, Chile. Escuela de Relaciones Industriales. Directivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) filial de la CSI-CSA y del Sindicato de Profesores UCAB, ex-representante al Consejo Laboral Andino. Ex-constituyente y correlator de los artículos laborales de la actual Constitución. Ha investigado y publicado sobre la evolución histórica de las relaciones laborales en Venezuela, la relación Estado y sindicatos bajo la perspectiva del neocorporativismo y las relaciones de trabajo, la actualidad del sistema de relaciones de trabajo en Venezuela en el siglo XXI, evolución de la conflictividad laboral y el seguimiento de la OIT en torno a los convenios internacionales. Ha analizado experiencias sobre flexibilización laboral en la industria petrolera, a partir de la implantación de las cooperativas de trabajo asociado y empresas de producción social, las características y desempeño de los actores del diálogo social en diferentes países de América Latina. Ha publicado *Relaciones de Trabajo signadas por el Neocorporativismo* UNAM (2016); *El Mundo del Trabajo: miradas desde Venezuela* UCAB-FKA (2020), *Industria petrolera y Cooperativas en el socialismo del siglo XXI en Venezuela* (2021). Publica periódicamente artículos en web y medios impresos.

Maria Aparecida Bridi

Doctora en Sociología por la Universidad Federal de Paraná (UFPR), Brasil. Es profesora del Departamento de Sociología y del Programa de Postgrado en Sociología de la Universidad Federal de Paraná (UFPR). Ha realizado estudios de posdoctorado en la Universidad

Federal de Paraíba. Fue profesora visitante en el Colegio de México (2021). Formó parte de las juntas directivas de la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo (2020-2021); Sociedad Brasileña de Sociología (2017-2019). Fue representante de Brasil en ALAST (2017-2019). Es una de las coordinadoras del GT-Clacso (2023-2025); coordina GETS/CNPq; participa en la coordinación nacional de REMIR. Ha publicado, entre otros: *Trabajadores de tecnología de la información y sindicalismo en Brasil: ¿qué hay de nuevo en el horizonte?* (Annablume, 2021); *Trabajadores de la década de 2000: el significado de la acción colectiva en la fábrica de nueva generación* (LTR, 2009). Coautora de *¿Flexibles, virtuales y precarios? Trabajadores en tecnología de la información* (Editora da UFPR, 2018), *Sindicalismo en la era Lula* (Fino Traço, 2014), *Sociología* (Contexto, 2019).

Mariana Busso

Licenciada en Sociología (Universidad Nacional de La Plata, Argentina), Especialista y Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (Universidad de Buenos Aires), Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y Docteur de l'Université de Provence: mention Lettres et Sciences Humaines (Aix-en-Provence, Francia). Se desempeña como Investigadora Independiente del CONICET en el Laboratorio de Estudios en Sociología y Economía del Trabajo del Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales (LESET-IdIHCS, CONICET-UNLP) y como Profesora Titular de la FaHCE-Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Sus principales líneas de investigación versan sobre procesos de inserción laboral de jóvenes, trabajo informal, precariedad laboral, riesgos psicosociales del trabajo, identidad y procesos simbólicos. Entre sus últimas publicaciones se encuentran: Busso, Mariana y Pérez, Pablo E. (Coords.) (2021). *El trabajo degradado: Heterogeneidad ocupacional, precarización y nuevas inserciones laborales* durante *el gobierno de Cambiemos.* La Plata: FaHCE-UNLP; Longo, Julieta; Busso, Mariana y Fernández

Massi, Mariana (2023). Trabajar en Plataformas en Argentina: usos y valoraciones de esta nueva modalidad de trabajo. *Trabajo y Sociedad* XXIV (41), pp. 281-297; Pérez, Pablo E y Busso, Mariana (2022). Movilidad laboral juvenil en Argentina durante la pandemia: ¿Hacia una "generación del confinamiento"? En *De Prácticas y Discursos* 11 (18), pp. 7- 23. Busso,Mariana y Neffa, Julio César (2021), Interdisciplinarité et fragmentation dans les recherches sur le travail en Argentine. *La nouvelle revue du travail*, 19.

Alejandro I. Canales

Economista por la Universidad de Chile y Doctor en Ciencias Sociales por El Colegio de México. Profesor-Investigador del Departamento de Estudios Regionales-INESER, en la Universidad de Guadalajara, México. Ha realizado estancias de investigación en la Universidad Autónoma de Barcelona (2004), el Centro Latinoamericano de Demografía, de CEPAL, Chile (2009) y el Departamento de Sociología, de la Universidad de Chile (2011). Actualmente realiza una estancia sabática en el Centro de Estudios Demográficos de la Universidad Autónoma de Barcelona. Sus áreas de especialización son: i) Migración Internacional; ii) Demografía y desigualdad; iii) Pensamiento crítico en demografía. Ha sido consultor de CEPAL, UNFPA, FAO y SEGIB. Fue fundador y primer presidente de la Asociación Latinoamericana de Población, y también fue fundador y primer Director de la *Revista Latinoamericana de Población*. Sus libros más recientes son: *Contra la Desigualdad*, México, Akal, 2022 (en coautoría con Dídimo Castillo); *El malestar con las migraciones*, España, Anthropos, 2021; *Migration, Reproduction and Society*, Leiden y Boston, Brill Publisher, 2019; *Desarrollo y Migración. Desafíos y oportunidades en los países del norte de Centroamérica*. México, CEPAL, 2019. Es miembro de la Academia Mexicana de Ciencias ydel Sistema Nacional de Investigadores (Nivel III), del CONACYT. Forma parte de los comités editoriales

de diversas revistas académicas de México, Europa, América Latina y Estados Unidos.

Adalberto Cardoso

PhD en Sociología por la Universidad de São Paulo, Brasil (1995). Es Profesor Titular del Instituto de Estudios Sociales y Políticos de la Universidad del Estado de Río de Janeiro (IESP-UERJ) e Investigador Asociado del Centre de Recherche sur les Inegalités Sociales (CRIS), de Sciences Po, Paris. Conduce investigaciones en el campo de los estudios del trabajo en diálogo con la historia social del trabajo, la sociología económica, la economía del trabajo, la sociología urbana y la teoría social. Entre sus publicaciones recientes se destacan: *A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades*, Rio de Janeiro, Amazon, 2019 (2ª edición revista y ampliada); *Classes médias y política no Brasil: 1922-2016*, Rio de Janeiro, FGV, 2020; y *Classes médias no Brasil: estrutura, mobilidade social e ação política*. Rio de Janeiro, UFRJ, 2021. Es miembro de la coordinación nacional de la Red de Estudios y Monitoreo de las Reformulaciones del Trabajo (REMIR-Trabajo) y coordinador del Núcleo de Pesquisas y Estudios del Trabajo (NUPET), en el IESP-UERJ.

Ana Claudia Moreira Cardoso

Doctora en Sociología por la Universidad de São Paulo, Brasil y Universidad de París 8, Francia y posdoctorada por el Centre de Recherche Sociologique et Politique de Paris – CRESPPA. Actualmente es formadora, investigadora del GT Trabalho Digital da Remir-Trabalho, consultora de la Escuela Nacional de Salud Pública/Fiocruz y del Ministerio de la Mujer de Brasil. Investiga los siguientes temas: salud de los trabajadores, riesgos psicosociales en el trabajo, desigualdad,

trabajo, género, sociedad digital, plataforma del trabajo y acción colectiva. Lattes: http://lattes.cnpq.br/3898149422199355

Juan Carlos Celis Ospina

Sociólogo de la Universidad de Antioquia, Magíster en Estudios Urbano Regionales de la Universidad Nacional de Colombia (sede Medellín), Doctor en Estudios Sociales con línea de Concentración en Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Iztapalapa, México. Coordinador del Área de Investigaciones de la Escuela Nacional Sindical de Colombia entre 1995 y 2005. Profesor del Departamento de Sociología de la Universidad de Antioquia entre 2008 y diciembre de 2012. En la actualidad es profesor-asociado del Departamento de Sociología la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, pertenece al grupo de investigación Trabajo, desigualdades y territorio. Fue director del departamento de sociología de la Universidad Nacional de Colombia entre 2018 y 2020 y copresidente de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo de 2016 a 2019.

Pamela Caro M.

Doctora en Estudios Americanos, mención Estudios Sociales y Políticos, Instituto de Estudios Avanzados, Universidad de Santiago de Chile (2013). Magister en Ciencias Sociales, ILADES/Universidad Gregoriana de Roma (1998). Licenciada en Trabajo Social, Universidad Católica de Chile (1993). Diplomada en Género y Cultura en América Latina, Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad de Chile (1997). Desde 2013 es directora de Centro de investigación en Familia, Trabajo y Ciudadanía CIELO, en la Universidad Santo Tomás. Actualmente es Investigadora Responsable del Proyecto Fondecyt Regular N°1210665 "Precariedad(es) del trabajo productivo y reproductivo de temporeras

de la fruticultura del valle central de chile: Trayectorias biográficas laborales, personales y familiares, exclusiones e Intersecciones de género, edad y nacionalidad" (2021-2024); y Co-Investigadora del proyecto Fondecyt regular "Movilidades migrantes: economías y redes socioterritoriales" 2023-2026. Ha sido investigadora responsable de proyectos Fondecyt (2), Fondef y FIC. Ha trabajado en el Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer –CEDEM- en investigaciones financiadas por organismos como OXFAM, NOVIB, AVINA, BID, FAO y CEPAL. Cuenta con 16 publicaciones (libros y documentos) y 38 artículos (WOS, Scopus, Scielo, Latindex y otros) o capítulos de libros.

Enrique de la Garza

Doctor en Sociología por El Colegio de México, realizó posdctorado en las universidades de Warwick, Inglaterra; Berkeley, California, Cornell y la Universidad de Texas, con estancia de investigación en la Universidad de Roma, Italia; Barcelona, España, Evry, Francia. Profesor Investigador Titular C de tiempo completo en el Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana y fundador del mismo; Profesor Distinguido de dicha Universidad; miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel III e investigador Emérito del SNI (máximos reconocimientos que otorga el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología a un investigador). Miembro del Consejo Consultivo de la Ciencia de la Presidencia de la República. Recibió 28 premios y distinciones académicas, entre otros, el Premio Nacional de Economía, Premio Anual de Investigación Económica (tres veces), Premio Nacional de Investigación Laboral en dos oportunidades y el Premio Nacional de Ciencias y Artes (2009). Sus especialidades son la Sociología del Trabajo, las Relaciones Industriales, la Metodología de las Ciencias Sociales y la Teoría Social. Entre sus publicaciones cabe destacar *Tratado de Metodología de las Ciencias Sociales*, editor y autor, Fondo de Cultura Económica (2014); *La metodología configuracionista para la investigación*, autor, Gedisa/UAM

(2018); *Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo*, coordinador, Fondo de Cultura Económica (2000); *Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico*, coordinador, UAM/ Gedisa (2020).

Luis Eduardo Díaz

Doctor en Derecho, profesor emérito de la cátedra de seguridad social de la Universidad del Zulia, Venezuela (LUZ). En el posgrado ha impartido cursos sobre legislación laboral, entorno legal, política social y seguridad social, legislación del sector salud, derechos humanos y sistemas públicos y privados de pensiones. Sus líneas de investigación se enfocan en temas de cobertura y financiamiento de la seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, y, orientaciones políticas de las reformas previsionales. Ha sido tutor de becas, maestrías y doctorados, miembro de juntas editoriales de revistas especializadas en ciencias sociales en Venezuela, editor, consultor y conferenciante. Sus últimas publicaciones han sido: "La pérdida del espacio público, entornos laborales violentos y sujetos vulnerables", publicado en la *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, noviembre-abril 2022, número 4; "La protección social del trabajo" (2022) para el libro *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: balance de un decenio*, edición de la Universidad Católica Andrés Bello; y Venezuela: definiendo realidades y aplicando principios (La Recomendación 202), publicado en la revista *Análisis de Coyuntura XXVIII* (2) de julio-diciembre 2022.

Nicolás Dvoskin

Licenciado en Economía y en Ciencia Política, magíster en Historia Económica y doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Realizó un posdoctorado en Estudios La-

tinoamericanos en la Universidad Católica de Eichstätt-Ingolstadt, Alemania. Es investigador asistente en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) perteneciente al CONICET y profesor de Economía en las Universidades Nacionales de General Sarmiento y Lanús, así como docente de posgrado en la Maestría en Desarrollo Regional, Universidad Nacional de José C. Paz y en el Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Sus investigaciones tratan sobre la relación entre la historia del pensamiento económico, los problemas del desarrollo y el subdesarrollo y las políticas públicas, en particular las políticas sociales y de seguridad social. A su vez, ha sido consultor para la Organización Panamericana de la Salud y para la Fundación Friedrich Ebert.

Patrícia Marília Félix da Silva

Es Magister, doctora (estancia en la Universidad de Guadalajara) y tiene un postdoctorado en Sociología por la Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Brasil. Por la misma institución, es psicóloga (estancia en la Universidade do Minho) y licenciada en Ciencias Sociales. Integra el Grupo de Estudos Interdisciplinar Pobreza, Trabalho e Lutas Sociais (POPULUS-UFPE). Coordinadora del Grupo de Estudos Trabalho não clássico. Facilitadora del Grupo de Trabajo "Trabajo, Configuraciones productivas y de servicios, y Nuevos sujetos laborales" del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Entre sus temas de investigación, ha estudiado, bajo el abordaje teórico-metodológico del trabajo no clásico y del configuracionismo, la articulación entre informalidad, personas en situación de calle, desigualdad social y pobreza, además del trabajo plataformizado. Ha participado, como representación académica, de espacios políticos de supervisión y formulación de políticas públicas para personas en situación de calle. Ha desarrollado actividades extensionistas que involucran la situación de calle, la pobreza y el compromiso con la democratización del saber por parte de la universidad pública. Tiene

experiencia como docente en el Departamento de Sociología de la UFPE. Actualmente, es profesora efectiva del Departamento de Sociología y Ciencia Política de la Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá.

María Azucena Feregrino Basurto

Forma parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI, nivel 1) del Conahcyt, México. Es doctora en Ciencias Sociales y Políticas por la Universidad Iberoamericana, donde se tituló con Mención Honorífica, es maestra en Estudios Sociales (Laborales) por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidad Iztapalapa y licenciada en Administración por la UAM Azcapotzalco. Tiene experiencia como docente en la Facultad de Filosofía y Letras (UNAM) y en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México. Se especializa en temas como trabajo y género, trabajo no clásico, y trabajo y juventud, sobre los que ha escrito diversos artículos. Asimismo, es autora de libros de texto publicados por Editorial Castillo. Actualmente, realiza una estancia posdoctoral en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa (UAM-I) en el Posgrado de Estudios Sociales en su línea Laborales. También forma parte del grupo de trabajo "Transiciones a la vida adulta: Familia, Escuela y Trabajo" del Seminario de Investigación en Juventud (SIJ) de la UNAM en donde además ha colaborado en diferentes proyectos como investigadora.

Claudia Figari

Doctora de la Universidad de Buenos Aires (orientación Ciencias de la Educación), Magister en Ciencias Sociales del trabajo y Licenciada y Prof. en Ciencias de la Educación, UBA. Investigadora principal de CONICET y actual directora del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET. Profesora titular en la carrera de Relaciones

de Trabajo (UBA) y en la carrera de Licenciatura en Ciencias de la Educación (UNLu). Profesora responsable del dictado de seminarios temáticos y talleres de tesis en diversos doctorados. Sus principales temas de investigación focalizan en las pedagogías críticas del trabajo, el disciplinamiento y control laboral, la hegemonía de las corporaciones, sus dispositivos pedagógicos y subjetividades laborales. Entre sus últimas publicaciones se destacan: Figari, Claudia y Nuria Giniger (directoras) (2023). *Condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras tercerizados en el sistema de subcontratación del Estado Nacional: un relevamiento para la Comisión Nacional de Energía*, Buenos Aires: CEIL libros/Contribuciones; Figari Claudia (2022). Work, ecology and knowledge: a field of reflection and dispute. *Cereq In and About* (3). https://www.cereq.fr/en/about-environment-and-competences; Figari Claudia (2021). Pedagogía del management y legitimación capitalista: alcances globales y locales, *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 89, pp. 155-170. http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cfigari.pdf; Figari, Claudia (2019). Nuevos consensos globales, poder corporativo y formación de trabajadores: un debate siempre presente, *Perfiles Latinoamericanos, 27* (54), pp. 27-49.

José Luis Gayosso Ramírez

Licenciado en Sociología, Maestro, Doctor Estudios Sociales y Laborales de Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México. Postdoctorado Universidad Autónoma de Querétaro. Participación en proyectos de investigación relativos al mundo del trabajo: Relación entre Género y Trabajo; Trabajo, identidad y acción colectiva en el trabajo no clásico; Democracia, participación y Organización en comerciantes ambulantes de la CDMX y jornaleros migrantes en Los Ángeles California. Imaginarios laborales en comerciantes callejeros de la Ciudad de Querétaro. Docente en UAM Iztapalapa como asociado en licenciatura de Sociología; en UACM como profesor en Ciencias Políticas y Administración Urbana y UnADM como asesor

en línea en la licenciatura de Politicas y Proyectos Sociales. Entre otros textos publicados: “Los trabajadores que se organizan en la plaza: contra-movimiento de una fuente inesperada.”; “The Unexpected power of informal workers in the public square: a comparison of mexican and US organizing models”; “Trabajo y Acción Colectiva en el Espacio Público;“Corporatism, Informality and Democracy in the Streets of México City.” En Global Labour Journal; “La acción colectiva de los informales. Apropiación y disputa por el espacio público como espacio laboral. Líneas de Investigación: Trabajo no clásico; Movimientos sociales laborales; Espacio Urbano y Gestión social.

Nuria Giniger

Investigadora del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET), Argentina. Es Doctora y Licenciada en Antropología Social, por la Universidad de Buenos Aires. Docente de la UBA, UTN y UNCoMA. Especialista en los aportes de Antonio Gramsci y miembro de la Asociación Gramsci Argentina. Su actual línea de investigación son las transformaciones de la hegemonía empresaria a partir de la crisis. Sus trabajos abordan el análisis de las políticas corporativas, particularmente de la responsabilidad social empresaria, el vínculo con el Estado y los sindicatos. Ha realizado numerosos talleres y cursos con organizaciones de trabajadoras y trabajadores.

María Laura Henry

Investigadora del CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas) de Argentina. Docente e investigadora de la Universidad Nacional de Moreno (UNM), Argentina. Coordinadora del Programa Educación y Trabajo de la UNM. Doctora en Ciencias Sociales (UBA), Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA) y Li-

cenciada en Sociología (UNLP). Entre sus últimas publicaciones se encuentran: "Enfoques y herramientas conceptuales para el estudio del trabajo en actividades de servicios con atención al público" (2023); "Cambios en los procesos de trabajo durante la pandemia de Covid-19 y riesgos psicosociales emergentes" (2022), "El tiempo y la intensidad del trabajo como factores de riesgo psicosocial" (2022) e "Innovaciones tecnológicas en los servicios de atención al público. Consecuencias para las condiciones de trabajo y riesgos laborales emergentes" (2022).

Marcela Hernández Romo

Doctora en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana, campus Iztapalapa, México. Es Coordinadora del Posgrado en Estudios Sociales de dicha Universidad. Ha realizado posdoctorado en la Universidad de Berkeley, California y Universidad de Texas en Austin, con estancia de investigación en la Universidad de Cornell. Es profesora-investigadora titular C de Tiempo Completo en el Doctorado en Estudios Sociales de la Universidad Autónoma Metropolitana; miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología, en el nivel II. Sus especialidades son: sociología del trabajo, trabajo no clásico, empresas, empresarios, cultura y subjetividad. Ha desarrollado una perspectiva de estudios de los empresarios al frente de sus empresas como actores sociales, que contrasta con las perspectivas que los ven como simples actores racionales. Es autora, entre otras obras, de *La cultura empresarial en México*, M. A. Porrúa 2004; *Estrategias Empresariales de Subcontratación Internacional: la influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*, México, Plaza y Valdés/UAM, 2012; *Configuraciones Productivas y de Relaciones Laborales en empresas Multinacionales em America Latina* (coordinadora), Gedisa/UAM 2017; *Configuraciones Productivas y Circulatorias en los Servicios y Trabajo no Clásico* (coordinadora), 2020.

Premio al Mérito de Investigación por la Universidad Autónoma de Aguascalientes en 1996.

Helena Hirata

Socióloga, directora emérita de investigacion del Centro Nacional de Investigaciones Científicas (CNRS), CRESPPA (Centro de Investigaciones Sociológicas y Políticas de París) /GTM (Género, Trabajo, Movilidad); Francia. Investigadora colaboradora del Departamento de Sociología de la Universidad de São Paulo, Brasil. Miembro del comité directivo de la red internacional e interdisciplinaria MAGE (Mercado Laboral y Género). Miembro del comité de lectura de *Cahiers du Genre*. Investigación: división sexual del trabajo; género y globalización; desempleo: instituciones y actores; Teorías y prácticas del cuidado en perspectiva comparada. Algunas publicaciones: *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, con Danièle Kergoat y Marie- Hélène Zylberberg-Hocquard, Buenos Aires/Santiago, 1997; *Diccionario crítico de feminismo* (coord.) con F. Laborie et al., París: PUF, 2000 (traducido al español por Síntesis, 2002); *El cuidado en América Latina. Mirando los casos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Uruguay* (coord), con Nadya Araujo Guimarães, Buenos Aires: Fondation Medifé Ed., 2020; *Cuidados y cuidadoras. Una perspectiva latinoamericana*. Cham: Springer, 2021; *Cuidados: teorías y prácticas*, París: La Dispute, 2021 (trad. al portugués en 2022).

Jairo Isaza-Castro

Profesor asociado y director del MBA y Healthcare MBA de la Escuela de Negocios de Christian Brothers University -CBU en Memphis, Tennessee, Estados Unidos. También trabajó durante 19 años en la Universidad de La Salle en Bogotá (Colombia), donde fue Director de Programas de Posgrado en Estudios del Desarrollo entre 2011 y 2021.

Consultor externo para la Organización Internacional del Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo, Institute of Development Studies y Banco Mundial. Presidente de la Asociación Colombiana de Estudios del Trabajo entre 2017 y 2021. Economista de la Universidad Católica de Colombia, MA in Development Studies del International Institute of Social Studies en Holanda y Doctor en Economía, Universidad de Sussex, Reino Unido.

Silvia M. Korinfeld

Licenciada en Sociología, por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Diploma Superior de Ciencias Sociales, con mención en Sociología, de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Fue Profesora Titular por concurso de la asignatura Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, CyMAT en la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA. Actualmente es Profesora Titular de posgrado de la asignatura CyMAT en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (UBA) y en la Especialización de Ergonomía en la Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Integró el equipo de investigación del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET, desde 1982 hasta 2012, con la dirección del Dr. Julio Neffa en el Area de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Sus últimas publicaciones son: (2020) Korinfeld: Los riesgos psicosociales de los repartidores de plataformas digitales en situación de pandemia en: (Neffa et al.) *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo* (2017); (Neffa et al.). *Trabajo y Salud en Puestos de Atención al Público. Una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES*. (2015); Korinfeld y Mendizábal Estudios sobre condiciones de trabajo, medio ambiente y su relación con la salud: los aportes del CEIL CONICET.

José Dari Krein

Doctor en economia social y del trabajo en la Universidad Estadual de Campinas - UNICAMP (2007), Brasil. Profesor Livre Docente, en la Universidad Estadual de Campinas. Director e Investigador del CESIT (Centro de Estudios Sindicales y Economía Laboral). Profesor del Instituto de Economía/UNICAMP e investigador del CNPQ. Fue presidente de la Asociación Brasileña de Estudios Laborales - Abet, entre 2007-2009. Fue tesorero de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo - ALAST (2010-2013), miembro de la coordinación de REMIR (Red de Estudios y Monitoreo Interdisciplinario de Reconfiguraciones de Trabajo), 2018- actualidad. Temas prioritarios: Relaciones laborales, formas de regulación del trabajo, informalidad, sindicalismo, políticas públicas de trabajo, empleo e ingresos, entre otros. Publicó recientemente *Reducir la jornada laboral es necesario* (con Sadi Dal Rosso, Ana Claudia Cardoso y Cassio Calvete, 2023) y organizó (con Marilane Teixeira, Marcelo Manzano y Patricia Rocha Lemos) *El trabajo después de la reforma laboral de 2017* (2021).

Daniel Láscarez Smith

Doctor en educación técnica por la Universidad de Osnabrück, Alemania. Sus líneas de trabajo se enfocan en el desarrollo de las estructuras de formación técnica y profesional y de los mercados laborales en diferentes países y contextos. Actualmente es Director Formación Pedagógica y Coordinador de la Cátedra Internacional de Investigación en Educación Técnica de la Universidad Técnica Nacional de Costa Rica. Es también investigador del departamento de formación profesional de la Universidad de Osnabrück, Alemania. Entre sus publicaciones se encuentran: Láscarez-Smith, D., y Schmees, J. K. (2023). Union Perspectives on Dual Apprenticeship in Costa Rica: Experiences during the Tripartite Dialogue. *Revista ABRA*; Láscarez-

Smith y Schmees (2021). The Costa Rican business sector's concepts of the transfer of German dual training. *Actualidades Investigativas en Educación*; Láscarez-Smith, Vargas y Baumann (2021) Costa Rican Vocational Education and Training in the face of demographic and productive change 2020-2030. Yulök journal of the National Technical University; Láscarez-Smith, Daniel y Baumann, Fabienne-Agnes (2020) Costa Rica: Berufsbildung im Wandel. En Fabienne-Agnes Baumann, Dietmar Frommberger, Michael Gessler, Larissa Holle, Lena Krichewsky-Wegener, Susanne Peters und Janis Vossiek (Hg.): *Berufliche Bildung in Lateinamerika und Subsahara-Afrika - Entwicklungsstand und Herausforderungen dualer Strukturansätze*. Wiesbaden. Quaper, Rojas, Láscarez y Blanco (2019). *Re-thinking university extension from community social action*; Calderón, Garro y Láscarez (2018). *Intersubjectivity as the epistemic basis of technical-scientific disciplines*. "Reflexiones" University of Costa Rica; Baumann, Fabienne; Láscarez, Daniel (2018). Sondierungsbericht zu Costa Rica. Berufsausbildung im fokus. Afrika und Lateinamerika.

Jacob Carlos Lima

Doctor en Sociología por la Universidad de São Paulo (USP) Brasil, con posdoctorado por el Massachusets Institute of Technology (MIT-USA). Es profesor titular del Departamento de Sociología y del Programa de Posgrado en Sociología de la Universidad Federal de São Carlos (UFSCar) Brasil. De 2019 a 2023 fue presidente de la Sociedad Brasileña de Sociología (SBS). Es Investigador del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq). Trabaja en las áreas de sociología del trabajo, sociología económica, sociología brasileña y sociología digital. Entre sus publicaciones se encuentran: *O trabalho em territórios periféricos: estudo de três setores produtivos* (Annablume, 2020) y *As artimanhas da fleixibilização: o trabalho em cooperativas de produção industrial* (Terceira margem, 2002).

Raphael Jonathas da Costa Lima

Profesor asociado del Departamento Multidisciplinario de Volta Redonda y del Programa de Posgrado en Sociología de la Universidad Federal Fluminense (UFF), Brasil. Es doctor en Sociología por la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Es coordinador del Grupo de Estudios sobre Desarrollo del Sur Fluminense (GEDESF) y miembro del núcleo de Desarrollo, Trabajo y Medio Ambiente (DTA). También es Investigador en el CNPq y Faperj (Jóvenes Científicos de Nuestro Estado). Ha publicado: *Sul Fluminense – laboratorio del capitalismo brasileño contemporáneo* con Cristiano Monteiro (Appris, 2022). Trabaja en las áreas de sociología económica, sociología del trabajo, globalización, instituciones y desarrollo regional.

Héctor Lucena

Profesor de Relaciones de Trabajo en Universidad de Carabobo, Venezuela. Doctorado Universidad de Glasgow (1983). Sus áreas de indagación son: movimiento de los trabajadores, proceso formativo, desarrollo organizativo, estructuras, relación con partidos, estado y otros movimientos sociales, formación sindical de dirigentes. En relaciones laborales, indaga fundamentos y teorías, comparaciones en sectores productivos, particularmente en la industria, funcionamientos institucionales, en ámbitos nacionales y regionales. Sus publicaciones recientes: Una agenda de investigación para los múltiples problemas de los trabajadores en *Agenda laboral en el contexto de la pandemia* (Senén-Aravena -Coor.- CLACSO 2023); *Regulaciones para la regresividad en las Relaciones de Trabajo* (UCAB, 2022); *Desindustrialización y Relaciones de Trabajo. Políticas para desindustrializar*. (CEFIL-UC-Universidad Central de Venezuela, 2021). Venezuela: Balance Productivo y Laboral en *Trabajo y crisis de los modelos productivos en América Latina* (Neffa y De la Garza -Coor-CLACSO, 2020); Salarios en

depresión más pandemia COVID-19, *Revista Derecho del Trabajo* (24) (Universitas, 2020); Hiperinflación y Relaciones Laborales, *Revista Derecho del Trabajo* (23) (Universitas, 2019); Legado de la Revolución Bolivariana al mundo del trabajo y su futuro que se niega a morir, *Revista Trabajo* (10) (OIT, Plaza Valdez y CAT, 2018, México).

Luis Antonio Mata Zúñiga

Doctor en Ciencias Políticas y Sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México; miembro del Sistema Nacional de Investigadores y Coordinador del *Grupo de Trabajo: Transiciones a la vida adulta: Familia, Escuela y Trabajo*, adscrito al Seminario de Investigación en Juventud, en el cual participa como investigador y docente desde 2011. Es profesor del Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales; de la Maestría en Docencia en Educación Media Superior y de la licenciatura en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Realizó una estancia posdoctoral en el Instituto de Investigaciones Sociales (IIS-UNAM) estudiando las aspiraciones laborales y académicas de estudiantes universitarios en México y Guadalajara. Sus líneas de investigación son: jóvenes y desigualdad social; jóvenes-estudiantes y bachillerato; y jóvenes y trabajo. En sus últimas publicaciones está el libro y artículo: Mata Zúñiga, L. A. (2021). *(Des)Encuentros entre jóvenes y escuela: los jóvenes estudiantes de bachillerato de la UNAM*. Universidad Nacional Autónoma de México, Seminario de Investigación en Juventud. https://doi.org/10.22201/sdi.9786073044219p.2021 y Mata Zúñiga, L. A., y Angeles Colin, D. (2021). Being a young high school teacher in Mexico City. Teachers' experiences in times of pandemic. *Journal of Applied Youth Studies, Special Issue*.

Pedro Amaury Miranda Bello

Doctor en Estudios Sociales, Línea Estudios Laborales por la Universidad Autonóma Metropolitana, México. Sus líneas de investigación son cualificaciones, formación laboral y saberes obreros en específico en la industria automotriz, sociología del trabajo y sindicalismo. Es miembro del GT 82 de CLACSO "Trabajo, configuraciones productivas y de servicios, nuevos sujetos laborales" además participa como facilitador en el GT 82. Su tesis doctoral "La construcción social de la calificación obrera en el inicio y desarrollo de operaciones de las nuevas plantas armadoras: el caso de Audi México (2015-2020)", fue galardonada con el Premio Enrique De La Garza como la Mejor tesis de doctorado. Entre algunas de sus publicaciones relevantes se tienen "La profundización del patrón de acumulación dependiente de tipo ensamblador maquilador" en la revista *Nuestra Praxis* (2021), así como el artículo "Continuidades, rupturas y oportunidades de la izquierda mexicana, 30 años después de la caída del muro de Berlín" en la revista *Religación* (2019). Se encuentra en proceso de edición para publicación el libro *La construcción social de la cualificación, la tecnología y la lucha sindical en la fabrica de Audi México (2015-2020).* Actualmente es productor y entrevistador del podcast "Trabajo a la Izquierda" que se realiza de manera mensual a trabajadores, activistas e investigadores sobre temas laborales disponible en Spotify, Amazon Music y Apple Podcast.

Inés Montarcé

Lic. en Sociología (FCPyS-UNCUYO), Maestra y Doctora en Estudios Laborales (UAMI- Ciudad de México) con posdoctorado en la FCPyS-UNAM (México) y el INCIHUSA-CONICET (Mendoza, Argentina). Es docente de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (UNCUYO), y del Instituto Superior de Formación Docente y Técnica (9-030),

Mendoza, Argentina. Sus líneas de investigación giran en torno al cruce temático entre el trabajo, las infancias y la construcción de subjetividades. Sus publicaciones más recientes son: Montarcé, Inés y Patricia Collado (2022). "Algunas pistas teóricas y metodológicas para acercarnos al trabajo y sus hacedoras/hacedores". En Collado P. (Coord).*Vivir para el trabajo o trabajar para vivir. Protagonistas del trabajo en la Mendoza actual*. Mendoza: EDIUNC; Montarcé, Inés (2019). "Trabajo y subjetivación política: desafíos epistemo-metodológicos". *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales* 9 (2); Montarcé, Inés (2018). "La fragilidad del taylorismo simbólico: entre el consentimiento y la transgresión al control afectivo en Call Centers", *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad* 10 (28), pp. 11-22.

Juan Montes Cató

Sociólogo, Magister en Ciencias Sociales del Trabajo y Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Se desempeña como Investigador Principal en el CEIL-CONICET, Argentina y como docente de grado y posgrado en diversas casas de estudio de Argentina. Desarrolló investigaciones y estancias en Brasil, España, Francia y Bélgica. Sus líneas de trabajo se centran en la sociología del trabajo y relaciones laborales, las formaciones sindicales, las empresas multinacionales y los territorios industriales. Entre sus últimas publicaciones se destacan: "Diálogos y presencias latinoamericanas en la revista sociología del trabajo". *Sociología del Trabajo (2022);* "Insertion mondiale et découplage structurel. Territoires en dispute dans la périphérie productive", *Les Mondes du Travail* (2021); "La formación profesional en la construcción de trayectorias laborales. Estudio sobre sectores productivos en Argentina", *Revista de Sociología de la Educación-RASE (2021);* "Syndicats et mouvements sociaux en Argentine et en Belgique: quelles stratégies de résistance au néolibéralisme?", *Travail Emplio Formation* (2020); *Un fantasma recorre el*

mundo. Las ciencias sociales ante la pandemia, editorial UNSE (2020); *Recomposición obrera bajo el neoliberalismo. Dialéctica de las formas disciplinarias y de lucha*, Ed. Ceil-CONICET (2017).

Omar Eduardo Manky Bonilla

Profesor auxiliar del Departamento Académico de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad del Pacífico e investigador del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico, Perú. Es Ph.D. y M.A. en Relaciones Laborales por Cornell University (Estados Unidos) y bachiller y licenciado en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tiene experiencia como docente a cargo de cursos sobre Investigación Académica, Recursos Humanos y Sociología de las Organizaciones. Su investigación actual se enfoca en la intersección de la sociología del trabajo y de las organizaciones. Ha publicado artículos sobre las dinámicas del trabajo en minería en América Latina en revistas arbitradas en América Latina, Estados Unidos y Europa. Ha editado dos libros sobre estudios laborales en Perú, y es editor en el *Global Labour Journal*.

Julio César Neffa

Licenciado en Economía Política UBA, Posgrado en Desarrollo Económico y Social (IEDES Paris 1), Diplomado en la Escuela Nacional de Administración (ENA) de Francia, Doctor en Ciencias Sociales del Trabajo (especialidad Economía) de la Universidad de Paris I. Investigador Superior del CONICET en el CEIL, Profesor Emérito de la Univ. Nacional de Moreno, de la UBA, la UNLP y la UNNE, Argentina.Sus proyectos de investigación se refieren a: Economía del trabajo y del empleo, el cambio científico y tecnológico, Teoría de la Regulación, procesos y organización del trabajo con sus impactos sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales en

el trabajo. Entre sus publicaciones recientes se encuentran: Neffa Julio César (2020) *La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas*. 1 ed. Moreno: UNM Editora. Neffa Julio César (2019) *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. CEIL-CONICET, UNLP, UNM, ATSA La Plata. Neffa Julio César (2015), *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*, Buenos Aires, CEIL, UNM. Neffa Julio César (2003) *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE-CONICET, Lumen. Neffa, Julio César (2000) *Las innovaciones científicas y tecnológicas. Una introducción a su economía política*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE- CONICET, Lumen.

Guillermo Neiman

Sociólogo. Investigador principal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina. Ex-director del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Profesor de la Facultad de Ciencias Sociales en la Universidad de Buenos Aires. Director académico de la Maestría en Estudios Sociales Agrarios, FLACSO/Sede Argentina. Sus líneas de investigación tienen que ver con la relación entre globalización y mercados de trabajo en la agricultura con especial referencia a las modalidades de empleo temporario, la sindicalización de los trabajadores y las políticas de empleo. Entre sus últimas publicaciones se encuentran: *Trabajo, familia y subjetividad. Conformación de trayectorias laborales entre asalariados y asalariadas agrícolas de la provincia de Tucumán, Argentina* (con Alfonsina Albertí y Silvia Bardomás), Papeles de Población, v. 28, n. 111, 2022; *Trabajar en el campo, vivir en la ciudad. La conformación de territorios periurbanos en el área yerbatera de la provincia de Misiones, Argentina* (con Alfonsina Albertí), Revista de Ciencias Sociales, Universidad Nacional de la República, Uruguay. Vol 34 Nro 49,

2021; *Trabajos agrícolas y no agrícolas en hogares de asalariados temporarios de la agricultura en la provincia de Tucumán, Argentina* (con Silvia Bardomás), Revista *Población y Sociedad*, Universidad Nacional de La Pampa. vol.28, n.2, 2021.

Soledad Nión Celio

Profesora adjunta, Departamento de sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay. Doctora en Ciencias Sociales por la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República; Mag. en Sociología (FCS, Universidad de la República). Diplomada en Metodología de la Investigación por el CLAEH, en ecofeminismo por ECOHOUSE-UBA, y Cambio climático y género por CLASO- Argentina. Licenciatura en Sociología, FCS, Universidad de la República. Docente de varios cursos en la FCS, Universidad de la República; Responsable de sociología del trabajo II en la Licenciatura en Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República; y del Seminario "Enfoques de riesgo" en la especialización en género, cambio climático y desastres de Flacso -Uruguay. Miembro de ALAST, ALAS, Comunidad de práctica de Ecosalud – Uruguay. Representante en la Red Temática de Medio Ambiente por la FCS, Universidad de la República. Actualmente integra el colegiado de dirección del Departamento de sociología, FCS, Universidad de la República. Desde el 2005 se desempeña como investigadora y consultora en temas de sociología del riesgo, salud, modelos productivos, condiciones laborales, competencias laborales, formación profesional. Ha publicado libros sobre construcción social del riesgo en diferentes sectores productivos de Uruguay, desarrollo de competencias sectoriales y diálogo social, sindicalización y negociación colectiva, entre otros temas. Autora y co autora de artículos en temas de trabajo, riesgo, salud.

Rodrigo Eduardo Ocampo Merlo

Licenciado en sociología por la Facultad de Estudios Superiores Acatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México. Maestro y Doctor en Estudios Sociales, línea Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Hizo una estancia de investigación en el Institute for Research on Labour and Employment perteneciente a la Universidad de California en Los Ángeles. Realizó una estancia posdoctoral en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Actualmente se desempeña como docente en dicha institución y como profesor-investigador en la UAM, Iztapalapa. Sus especialidades son la sociología del proceso de trabajo y de las relaciones laborales. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONAHCYT. Ha elaborado investigaciones sobre el sindicalismo en México y sus reformas laborales. Sus trabajos más recientes son: (2022) La reforma laboral en México: una reconstrucción de su negociación y sus potencialidades prácticas; (2022) La reconfiguración del proceso de trabajo docente bajo el confinamiento provocado por la pandemia (2021) La reforma laboral mexicana en marcha: el caso de GM-Silao; (2021) La configuración corporativa del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Roberto Véras de Oliveira

Doctor en sociología por la Universidad de São Paulo - USP (2002), Brasil. Realizó un posdoctorado entre 2015 y 2016 en el University of California (Los Angeles - Estados Unidos). Es profesor titular en la Universidad Federal de Paraíba -UFPB, Departamento de Ciencias Sociales y Programa de Graduados en Sociología (del cual fue coordinador entre 2013 y 2015 y Vicecoordinador entre 2017 y 2019). Es

investigador del CNPQ. Fue miembro del Comité Asesor de Ciencias Sociales de CNPQ (2020-2023). Es coordinador del Centro Interdisciplinario de Investigación y Extensión sobre Trabajo - LABORES, UFPB. Fue el Primer Secretario de la Asociación Brasileña de Estudios Laborales - Abet, entre 2009-2011. Fue miembro de la Junta de la Asociación Nacional de Ciencias Sociales de Postgrado - ANPOCS, Bienio 2017/2018. Temas prioritarios: Relaciones laborales, formas de regulación del trabajo, informalidad, sindicalismo y contestación social, calificación profesional, políticas públicas de trabajo, empleo e ingresos, economía de solidaridad, trabajo digital, entre otros. Publicó recientemente (con Gerry y Janine Rodgers) *Unequal development and labour in Brazil*, Routledge (2023) y organizó con José Ricardo Ramalho y César Sanson *Unequal development and labour in Brazil*, Annablume Editora (2023).

Celso Ortiz Marín

Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM), Sinaloa, México. Estancia Posdoctoral en el Posgrado de Ciencias en Ciencias Agrarias (UACH). Doctor en Estudios Sociales línea Estudios Laborales (UAM-I). Maestro en Ciencias en Sociología Rural (UACH). Licenciado en Antropología Social (ENAH). Ha publicado libros y artículos científicos en libros y revistas nacionales e internacionales. Ha dirigido tesis de licenciatura, maestría y doctorado. Líder del Cuerpo Académico "Migración, Interculturalidad y Cultura de Paz" con registro en SEP-PRODEP. Reconocimiento de Profesor de Tiempo Completo con Perfil Deseable PRODEP-SEP. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1. Profesor-Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma Indígena de México.

Carmen Evelia Pico Merchan

Enfermera de la Universidad Industrial de Santander y especialista de Salud Ocupacional de la Universidad de Antioquia en Colombia y en Administración de Servicios de Enfermería de la misma universidad. Asesora e investigadora de los temas del mundo del trabajo con énfasis en el movimiento sindical colombiano y latinoamericano. Docente de los temas de salud y trabajo en diversos y numerosos programas de formación sindical a nivel nacional con las centrales sindicales colombianas e internacionales, asesora y docente coordinadora de Diplomados en Salud y Trabajo en convenio entre la Escuela Nacional Sindical y la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia. Investigadora de más de 20 investigaciones de condiciones de trabajo y salud. Asesora e investigadora para la construcción de pliegos de peticiones y la negociación colectiva en temas de salud y trabajo y riesgos psicosociales durante más de 20 años. Coordinadora de los programas de formación e investigación –participativa con la Escuela Nacional Sindical. Autora de más de 30 publicaciones entre artículos para la Agencia de Información Laboral y revistas, cartillas educativas y guías técnicas en salud y riesgos laborales a nivel nacional. Directora de Organización y Educación de la Escuela Nacional Sindical

Joaquín A. Pineda Duque

Profesor asociado del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo - Cider, Universidad de los Andes, Colombia. Doctor por la Universidad de Durham, UK. Investigador senior en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, director del grupo de investigación en Estudios Interdisciplinarios sobre Desarrollo. Miembro y excoordinador del grupo sobre Género y cuidado de

CLACSO (2019-2022). Ha sido consultor de la OIT y el PNUD e investigador visitante de la Universidad de Newcastle, UK. Recientemente ha publicado sobre género y trabajos de cuidado, empoderamiento femenino, entre otros temas. Su página Web es: https://cider.uniandes.edu.co/es/profesores/javier-armando-pineda-duque y su citación en Google es: https://scholar.google.com/citations?user=N9fr_4AAAAJ

Francisco Pucci

Doctor en Sociología y Antropología, Université Lumière Lyon 2. Profesor Titular del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República de Uruguay, integrante del Area de Sociología del Trabajo y las Organizaciones. Nivel II del Sistema Nacional de Investigadores del Uruguay. Integrante del Comité de Selección Las líneas de investigación se han centrado en temas vinculados a condiciones de trabajo, gestión del riesgo, negociación colectiva y análisis de organizaciones. Publicaciones recientes: Pucci, F.; Nión, S.; Pereyra V. La negociación colectiva de las condiciones laborales en el sector rural uruguayo. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales 7*(13) http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/issue/current; Pucci, F.; Nión, S.; Pereyra, V. Culturas de riesgo en actores e instituciones de la producción rural uruguaya. *Tramas y Redes. Revista del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales* (2) https://tramasyredes-ojs.clacso.org/ojs/index.php/tyr/issue/view/2/4; Pucci, F. Desafíos de las organizaciones de salud mental uruguayas ante los cambios de los paradigmas de atención. El caso de un hospital psiquiátrico uruguayo. *Revista Administración y Organizaciones 24* (47); Pucci. F. Modernización productiva y gestión del riesgo en la actividad industrial uruguaya. *Revista Brasileira de Sociología 6* (14), pp. 86-108, http://www.sbsociologia.com.br/rbsociologia/index.php/rbs/issue/view/28/showToc

Mariela Quiñones

Doctora en Sociología por la UAB (España) y Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Uruguay. Su línea de trabajo es principalmente Cultura del Trabajo, abarcando temáticas como gestión del trabajo, relaciones laborales, actores laborales y conflictividad laboral.

José Ricardo Ramalho

Profesor titular del Departamento de Sociología y del Programa de Posgrado en Sociología y Antropología de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), Brasil. Es doctor en ciencias políticas por la Universidad de São Paulo (USP), con posdoctorado por las Universidades de Manchester y Londres. Fue presidente de la Asociación Nacional de Estudios de Posgrado e Investigación en Ciencias Sociales (ANPOCS), gestión 2014-2016. Es miembro de la Coordinación Nacional de la Red de Estudios y Seguimiento Interdisciplinario de las Relaciones Laborales (REMIR). También es Investigador en el CNPq y Faperj (Científicos de Nuestro Estado). Ha publicado, entre otros: *Trabalho e Mudança Social* com Rodrigo Santos (Annablume Editora, 2022) y *Estado Patrão e Luta Operária* (Paz e Terra, 1989). Trabaja en las áreas de sociología del trabajo, relaciones laborales en la industria, sindicatos y movimientos sociales.

Raoni Rocha

Profesor del Departamento de Engenharia de Produção, Administração e Economia da Universidade Federal de Ouro Preto, Brasil. Sus líneas de investigación incluyen gestión de riesgos, ergonomía y salud del trabajador. Entre sus principales publicaciones se en-

cuentran: Rodrigues, Vitor; Rocha, Raoni (2022). Participatory ergonomics approaches to design and intervention in workspaces: a literature review. *Theoretical Issues in Ergonomics 1*; Messias, Iracimara De Anchieta; Nascimento, Adelaide; Rocha, Raoni (2022). Job rotation as a legal requirement: analysis of the participatory approach in acceptance and workers? perception at a meatpacking plant. *Gestão & Produção,* v. 29, p. e10522. Rocha, Raoni; Jackson Filho, José Marçal; Garrigou, Alain; Nascimento, Adelaide. Social construction as a means of ergonomic intervention. *Gestão & Produção,* v. 29, p. e5022, 2022. Santos, R. A.; Rocha, R. Conducting the experience: Competency Mapping Based on BAJA Project Activity Analysis. *Laboreal* v. 16, p. 1, 2020. Rocha, R. Ressignificar o Retorno de Experiência para romper com o Silêncio Organizacional: o lugar do debate sobre o trabalho. *Perspectivas Em Gestão & Conhecimento*, v. 10, p. 280-294, 2020. Rocha, Raoni; Mollo, Vanina; Daniellou, François. Contributions and conditions of structured debates on work on safety construction. *Safety Science,* v.113, p. 192-199, 2019.

Maurício Rombaldi

Profesor del Programa de Posgrado en Sociología de la Universidad Federal de Paraíba (UFPB), editor del área de sociología de la Revista Brasileña de Ciencias Sociales (RBCS/ANPOCS), editor de la Revista Política e Trabalho (PPGS/UFPB) y miembro de la directoria electa de la Asociación Brasileña de Estudios del Trabajo (ABET) para el bienio 2022-2023. Doctor y máster en Sociología por la Universidad de São Paulo (USP), realizó investigaciones postdoctorales como profesor visitante en el Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique del CNRS/CNAM, en París, y en la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (UFRGS). Su actual línea de investigación es el análisis de las reconfiguraciones del mundo del trabajo y su relación con la conformación de disposiciones sociales en medio de trayectorias ocupacionales inestables. Su trabajo incluye estudios sobre los

sectores de telecomunicaciones, metalurgia y construcción, en los que ha analizado las implicaciones de las transformaciones en las relaciones laborales, así como la dinámica de la internacionalización sindical en Brasil. Su experiencia profesional previa incluye la coordinación de proyectos junto a organizaciones sindicales internacionales y la promoción de las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Rodrigo Salles Pereira dos Santos

Profesor del Departamento de Sociología y del Programa de Posgrado en Sociología y Antropología (PPGSA) de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), Brasil. Es doctor en ciencias humanas (sociología) por la UFRJ. Es Director de la Asociación Nacional de Posgrado e Investigación en Ciencias Sociales - ANPOCS(2023-2024), miembro del CA Ciencias Políticas y Sociales de la AUGM, del RC30- de la International Sociological Association (ISA), y de la Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE). Ha publicado, entre otros: *Trabalho e Mudança Social*, con José Ricardo Ramalho (Annablume Editora, 2022). Trabaja en la subárea de Sociología Económica en los temas de cambio social, globalización, instituciones y organizaciones económicas. Coordina los grupos de investigación Desenvolvimento, Trabalho e Meio Ambiente (DTA) y el Laboratório de Economia Política da Corporação (LEPoC).

Julia Soul

Antropóloga. Doctora por la Universidad Nacional de Rosario (2010) Investigadora CEIL CONICET (Argenina) desde 2012. Su investigación se centra en la dinámica de formación de la clase trabajadora en la historia reciente. Ha publicado *SOMISEROS. La constitución y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva socioantropológica*

(Prohistoria: 2014) y ha co-editado *Clase, proceso de trabajo y reproducción social* (CEIL 2021). Es autora de diversas contribuciones; artículos y capítulos de libros en Argentina y otros países. Se desempeña como docente de posgrado en diferentes universidades de Argentina (UNR, UNLU, UNPA; UNGS; UBA). Actualmente coordina el proyecto de investigación "Regímenes laborales y conflictividad en los procesos de organización, desorganización y reorganización de las clases trabajadoras en América Latina en el período neoliberal." Desde 2003 participa activamente del Taller de Estudios Laborales, organización dedicada a la producción conjunta de conocimiento para la organización sindical con activistas y militantes del movimiento sindical en Argentina y en Uruguay.

Antonio Stecher

Psicólogo y Magíster en Filosofía Política por la Universidad de Chile, y Doctor en Psicología Social por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es profesor de la Facultad de Psicología de la Universidad Diego Portales (Chile) e investigador del Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET) de dicha universidad. Es también investigador del Núcleo interuniversitario multidisciplinar Individuos, Lazos Social y Asimetrías de Poder (NIUMAP). Sus principales líneas de investigación son Subjetividades laborales y procesos de construcción identitaria en el trabajo en la sociedad contemporánea. Algunas de sus últimas publicaciones son: Stecher, Antonio & Morales, Karol (Edits.) (2023) *Plataformas digitales de trabajo en América Latina: Organización productiva, desafíos regulatorios, acción colectiva y subjetividades*. Santiago: LOM. (en prensa); Morales, Karol. & Stecher, Antonio. (2023) Platform capitalism and neo-normative control: "Autonomy" as a digital platform control strategy in neoliberal Chile. *New Technology, Work and Employment*, 38, 230–251; Stecher, Antonio &Soto Roy, Álvaro (2019) Crisis and transformation of occupational identities in three sectors (retail, mining, state): con-

tributions to understanding workplace subjectivities in neoliberal Chile. *Subjectivity* 12, 309–332.

Andrea Suárez Maestre

Doctoranda en Ciencias de la Administración y Licenciada en Administración por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Argentina. Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Docente de la materia Condiciones y Medioambiente del Trabajo en la carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ) y en la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA. Directora de la Licenciatura en Gestión de Riesgos y Siniestralidad del Instituto Universitario Juan Vucetich. En el ámbito gubernamental, coordinó el Concurso Bialet Massé (2009-2015) sobre investigaciones en condiciones de trabajo entre profesionales, sindicatos y trabajadores/as con 90 monografías publicadas. Sus líneas de trabajo están vinculadas a las condiciones de trabajo, la gestión de riesgos y las políticas laborales y de empleo. Sobre estos temas ha publicado recientemente los siguientes artículos: Suarez Maestre, A. (2023). Los riesgos del desarrollo: una reflexión acerca del trabajo y la vida ante las amenazas tecnológicas, en Voces del movimiento sanitario; y Esponda, M.A., y Suarez Maestre, A. (2022). Innovación tecnológica para la generación de conocimiento con actores sindicales: la experiencia FUNDEMOS UOM-UNAJ, en Cuadernos de Economía Crítica.

Marcos Supervielle Milburn

Profesor Emérito de Sociología (Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República). Ex-Profesor, Grado 5 Departamento de sociología, FCS, Universidad de la República, Uruguay. Áreas de Sociología del Trabajo (de la que fue Director), Metodo-

logía de la Investigación Cualitativa y Teoría de la Solidaridad. Profesor invitado en las universidades francesas de Versailles - St Quintin (Laboratorio Printemps) y del Laboratoire de Sociologie et Economie du Travail (LEST), y la Universidad de, Aix en Provence. Universidad Autónoma de México (UAM). Xochimilco, (México), Universidad de Pelotas (Brasil). Cuenta con libros recientes sobre trabajo y migración, políticas de gestión de recursos humanos, trabajo decente, entre otros. Ha publicado artículos en Uruguay, Brasil, Argentina, Colombia, México, Francia, China, Taiwan y Estados Unidos. Participó en la creación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República y fue delegado para la creación de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación. Fue presidente de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo y representante de Uruguay en la Asamblea general de la Asociación Internacional de Sociología. Ex Presidente del Fondo Nacional de Solidaridad, que otorga becas para estudiantes universitarios y terciarios no universitarios.

Fernando Urrea-Giraldo

Sociólogo, Universidad Nacional de Colombia, Magister en Ciencia Política Universidad de los Andes. Profesor Titular y Emérito del Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle (Cali). Investigador Emérito vitalicio por el Ministerio de Ciencia y Tecnología de Colombia desde 2021. Algunas publicaciones: "Principales tendencias de los estudios sociológicos sobre el mundo del trabajo en Colombia", 1994, *Economía y sociología del trabajo* (23-24), pp. 121-131. "Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano", 2002, *Sociología del Trabajo* (44), pp. 41-74. En coautoría con Diego Alejandro Rodríguez, 2012, "Subcontratación laboral de población afrocolombiana femenina en un contexto de maquila: las empresas de Ley Páez en el norte del Cauca", en Juan Carlos Ospina

(coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales.* CLACSO, Escuela Nacional Sindical, Buenos Aires, pp. 299-332.; En coautoría con Valentina Valoyes y Luis Gabriel Quiroz, 2023, "Mercado laboral de los grupos étnico-raciales en Colombia antes y después de los confinamientos por el Covid-19". Nota Estadística No. 2 de 2023. Publicación online DANE, 61 págs. Miembro de ALAST (Asociación Latinoamericana de Estudio del Trabajo) y de ACET (Asociación Colombiana de Estudios del Trabajo).

Jorge Walter

Investigador Principal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de la Argentina. Profesor Titular de Sociología de las Organizaciones en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Director del Centro de Investigaciones por una Cultura de Seguridad de la Universidad de San Andrés. Ex presidente de ALAST 2013-2016. Autor de (2023) "How to break the silence of subcontactors". En Le Coze, Jean Christophe et Journé, Benoît (Eds.), *Safe Performance in a World of Global Networks.* Springer Briefs in Safety Management series; (2021) "Resiliencia Organizacional". En Brito, J., Lacomblez, Marianne & Poy, Mario. *El Trabajo y sus relaciones en 52 conceptos.* Diccionario Laboreal. Editorial Modus Laborandi, Madrid; (2020) con Manson, H. y Charles, S. Unsung Heroes: How Small Farmers Cope with COVID-19, Informe publicado por el Centro de Comercio Internacional de Naciones Unidas; (2018) con Ruffier, J. y Manson, H. "Estrategias multicadena y resiliencia. Casos de exportación exitosos en la crisis argentina de inicios de siglo". *Cuadernos del CENDES 35* (99), pp. 97-131; (2017) "Safety management at the frontier: Cooperation with contractors in oil and gas companies". *Safety Science* (91), pp. 394-404.

TRATADO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO (II)
DESAFÍOS Y DEBATES EN EL SIGLO XXI

Este libro tiene como principal antecedente el *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, publicado por el Fondo de Cultura Económica en el año 2000, con la coordinación de Enrique de la Garza Toledo en México. Dicho trabajo ha realizado una gran contribución a la formación de estudiantes e investigadores, al proporcionar síntesis teóricas de grandes temáticas discutidas en esos años.

La obra que a continuación se presenta está centrada en temas y polémicas cruciales para el trabajo, correspondientes al siglo XXI. El eje sigue siendo el trabajo, en su articulación con temas y problemas clásicos de la sociología del trabajo y con los nuevos emergentes, cuyo análisis recupera dimensiones políticas, económicas y culturales, con centralidad en los actores y sus subjetividades.

ISBN 978-987-813-910-4

CONICET
C E I L
CLACSO