

Bases del modelo de valoración precario del trabajo en Chile. Acercamientos desde la política laboral y la cultura del trabajo¹

Bases for the Precarious Assessment Model of Work in Chile. Approaches from the Point of View of Labor Policy and the Culture of Labor

Dasten Alfonso Julián Vejar²

RESUMEN

En este artículo se presenta una definición del modelo de valoración precario del trabajo, como propuesta sobre la caracterización de la política laboral y la formación de un núcleo simbólico para entender el trabajo en Chile. También se analizan las formas como se establecen los consensos y consentimientos en la producción, especialmente a través de las políticas implementadas por el Estado sobre la materia. Finalmente, se revisan las tendencias que movilizan los nuevos procesos de valoración y significación del trabajo.

PALABRAS CLAVE: Precariedad laboral, trabajo, política laboral, cultura laboral.

ABSTRACT

This article presents a definition of the precarious assessment model of labor as a proposal for characterizing labor policy and the creation of a symbolic nucleus for understanding labor in Chile. The author also analyzes the ways that consensuses and consent are established in production, especially through government policies implemented in the space of production. Finally, he reviews the trends that move the new processes of assessment and signification of labor.

KEYWORDS: labor precariousness, work, labor policy, culture of work.

¹ Este trabajo se inserta en la línea de investigación trazada junto al doctor Osvaldo Blanco acerca de las particularidades del modelo productivo chileno y la conformación de una matriz social de reproducción (Blanco y Julián, 2014).

² Chileno. Sociólogo, investigador colaborador de la Escuela de Psicología y el grupo de estudios Trabajo, Subjetividad y Acción Social de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Becario Conicyt 2010-2014. Correo electrónico: kurichi1@hotmail.com



INTRODUCCIÓN

A partir de los cambios en el escenario geopolítico y social se ha desarrollado en la actualidad una apertura crítica, en la arena sindical, respecto de las condiciones impuestas por el neoliberalismo desde la revolución neoliberal de finales de los años setenta en América Latina (Sader, 2008). No obstante, este fenómeno no es masivo y se manifiesta de manera desigual en el continente latinoamericano (Cradden, 2010; Davolos, 2012; Cook, 2011).

La disciplina, la subordinación, la domesticación y el quietismo al cual estaba sometido el movimiento sindical ha comenzado a girar en los últimos cinco años en los países de la región (Cook, 2011; Davolos, 2012; Julián, 2012a), con novedosas expresiones políticas, iconos huelguísticos y el establecimiento de nuevas relaciones sindicatos-partidos políticos, inaugurando así una fase en la reconstitución subjetiva del movimiento sindical y de la acción colectiva de los trabajadores(as), en el desafío de su anterior “crisis” (Zapata, 2003).

Al interior del desarrollo de este movimiento se ha instalado un discurso que se refiere a la *cultura laboral*, a la tematización de los derechos laborales y a un tratamiento del trabajo desde una perspectiva *universalista* y de tendencias globales-transnacionales (respondiendo a los acuerdos internacionales, a las experiencias sindicales en otros sectores en la economía mundial, a los discursos ético-humanitarios, etcétera), con la constitución de un momento normativo entre:

- a) las premisas básicas y mínimas que debieran regular la calidad de las condiciones de trabajo desde un punto de vista subjetivo de la reproducción social y vital del(a) trabajador(a), sintetizado en la política de “trabajo decente” de la Organización Internacional del Trabajo (Ghiotto y Pascual, 2010);
- b) el imperativo sobre el papel que deben desempeñar los(as) trabajadores en la política nacional-internacional en referencia a la definición de la política laboral y la crisis de los modelos corporativos clásicos (Baccarro, 2003; Cook, 2011); y
- c) una red de coordinación política internacional-transnacional de solidaridad y acción que pretenda regular la fuerza y los mercados de trabajo (Munck, 2003: 154).

Estas referencias definen las coordenadas con las cuales, de diversa forma y de acuerdo a las experiencias nacionales, sectoriales, etcétera, comienzan a sentarse las bases arquitectónicas de la nueva decodificación política del mundo laboral y el espacio de trabajo.

En el caso de Chile, las restricciones institucionales implementadas durante la dictadura militar —como la violencia sistémica, física y simbólica, las fuerzas disciplinares impulsadas por los medios normativos en las relaciones laborales, los procesos de ajuste y reestructuración productiva, junto con la flexibilidad laboral, el incremento del trabajo atípico y la terciarización (Julián, 2012b)— fueron combinadas y complementadas con el ejercicio de estrategias de disciplinamiento y castigo en el espacio de trabajo, dando forma a marcos heterogéneos de subordinación de los(as) trabajadoradores(as).

Estos marcos de subordinación comenzaron a mostrar sus primeros resquebrajamientos por medio de: a) *una fuerza centrífuga de presión externa*: con la acumulación de experiencias y sentidos de la clase trabajadora en los gobiernos “progresistas-desarrollistas” de izquierda en el campo de la geopolítica regional (Cook, 2011); y b) *una fuerza centrípeta que germina*

desde la movilización de los actores sociales, lo cual en el contexto chileno, bajo la confluencia de las demandas anti-neoliberales (Pérez, 2012), presionó el campo de influencia y acción del sindicalismo.

En el presente artículo pretendemos generar un modelo disciplinar laboral de la concertación, el cual caracterizamos como un modelo de valorización precario del trabajo (MVPT), donde la manera de producir consentimiento (Burawoy, 1985) está relacionada con el ejercicio coercitivo de la extensión de las condiciones precarias de trabajo, el ejercicio del “aparato político de la producción” y la extensión de un modelo de dependencia salarial en busca de la subordinación y la sumisión voluntarias de la fuerza de trabajo (Burawoy y Wright, 1990).

A partir de ello enunciamos algunas consecuencias de la valorización precaria del trabajo y del ejercicio de la “cultura laboral hegemónica”, por medio de la definición histórica del aparato político de la producción —es decir, del Estado—, en el caso del salario mínimo de reproducción vital de la fuerza de trabajo, y la extensión de la condición de precariedad y pobreza a la clase trabajadora. Finalmente, presentamos algunas conclusiones con respecto a las tendencias que atraviesan en la actualidad la conformación del proceso de revaloración del trabajo y de la fuerza de trabajo en Chile.

EL APARATO POLÍTICO DE LA PRODUCCIÓN Y LAS POLÍTICAS DE LA PRODUCCIÓN

El proyecto neoliberal de modernización y reestructuración productiva, liberalización económica y privatización de las empresas estatales, los servicios sociales, los recursos naturales y la seguridad social, tuvo sus bases históricas en la configuración de un escenario particular relacionado con las transformaciones sociopolíticas en el continente y, a nivel global, con un escenario de crisis del modelo de acumulación dominante (Munck, 2003).

Esta transformación implicó, en el caso de la sociedad latinoamericana, la derrota de los gobiernos de corte frente popular en

las décadas de los setenta y ochenta, los cuales representaban un cambio económico-social respecto de las condiciones de la propiedad sobre los medios de producción, de la regulación del sector privado, de la democratización y de la de políticas de bienestar social (Vitale, 1998).³

De esta forma se produjo la imposición e introducción de las políticas neoliberales en la región por parte de los gobiernos afines a los objetivos de las instituciones patrocinadoras de estas políticas (principalmente el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional), por medio del terror de Estado en los ochenta y por medio de los gobiernos democráticamente electos en los noventa, como causa-efecto de la estrategia de restitución del poder político y económico de las clases empresariales en el continente (Harvey, 2007).

La irrupción del neoliberalismo (Harvey 2007) como forma hegemónica en la conformación de un patrón de acumulación flexible dio paso a la metamorfosis de las formas de trabajo y a la transformación de las relaciones sociales. De hecho, uno de los procesos disciplinarios que conserva mayor data y una continuidad (re)instituyente-expansiva de las relaciones sociales en América Latina es la precariedad laboral (Julián, 2013a).

En el caso de Chile, la dictadura militar de Augusto Pinochet –iniciada con el golpe de Estado del 11 de septiembre de 1973 y finalizada el 11 de marzo de 1990– estableció políticas de ajuste estructural junto con la implementación de un complejo proceso de reestructuración productiva, acompañado de etapas de prohibicionismo, persecución y represión al sindicalismo y al ejercicio de los derechos civiles, moldeando “un nuevo escenario en el mundo del trabajo, caracterizado por la flexibilización laboral y precarización, fenómenos que en su despliegue, forman el panorama de prácticas que se instalan como

³ Así se configuró una nueva estrategia y definición del rol del Estado en los países periféricos del capitalismo. Estos gobiernos sintetizaban un conjunto de políticas que representaban un ataque a los intereses de los inversores-propietarios capitalistas en la región (extranjeros y, en menor medida, de las burguesías nacionales) al desarrollar una matriz populista-industrializadora, con un modelo de sustitución de importaciones (1930-1982) y la “internacionalización del mercado interno” (Guillén, 2008).

pilares de la génesis de una nueva dinámica de acumulación” (Julián, 2012b: 111).

Dicha dinámica de acumulación requería de otra estructura económica. Según especifica Ramos (2000: 1704-1705), el nuevo modelo económico estaba basado en “la estabilización de precios, liberalización, privatización y la orientación al mercado internacional” (Ramos, 2000: 1707), en la concentración de capitales, la inversión, la productividad (Sunkel e Infante, 2009: 38-55) y en la exportación de materias primas⁴ con la conformación de sectores dinámicos (principalmente la industria del salmón, la minería, el sector agro-industrial y el forestal). Esta dinámica fue fortalecida para su competitividad a nivel internacional por una segunda generación de reformas, la cual consistió en “más privatización, liberalización [de los mercados de trabajo] y un bajo gasto fiscal” (Ramos, 2000: 1707).⁵

La tendencia sostenida desde los años ochenta por parte de la dictadura militar fue la de adecuar un conjunto de presiones estructurales del mercado laboral caracterizado por las altas tasas de desempleo y la movilización dinámica del capital transnacional, sumada a la aplicación de estrategias de precarización social (Murillo y Schrank, 2005), apoyadas principalmente en: a) las lógicas del endeudamiento privado; b) la *comodificación* de los servicios sociales básicos; y c) la redefinición sociohistórica de las necesidades esenciales del trabajador en la producción de su vida (Blanco y Julián, 2014).⁶

⁴ Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), para el año 2011 el 89.5% de las exportaciones chilenas tenían como base las materias primas. El 35.3% correspondía a bienes primarios y el 54.2% a las manufacturas basadas en los recursos naturales.

⁵ Ramos (2000) insiste en las causas de un lento crecimiento en la primera década de éste nuevo modelo económico (NEM, por sus siglas en inglés), y sus consecuencias sociales. Aborda las dos falencias centrales del neoliberalismo en la desregulación financiera y el decrecimiento de los retornos.

⁶ De acuerdo con Marx (1971: 205) “hasta el volumen de las llamadas necesidades imprescindibles, así como la índole de su satisfacción, es un *producto histórico* y depende por lo tanto, en gran parte, del nivel cultural de un país, y esencialmente, entre otras cosas, también de las condiciones bajo las cuales se ha formado la clase de los trabajadores libres, y por ende de sus hábitos y aspiraciones vitales. Por oposición a las demás mercancías, la determinación del valor de la fuerza laboral encierra un elemento histórico y moral”. Para una profundización empírica de estas tendencias y estrategias recomendamos la lectura de nuestro texto junto con el profesor Osvaldo Blanco (2014).

Los gobiernos de la concertación (1990-2010) muestran la continuidad de la estructura disciplinaria del sistema de relaciones laborales en Chile (Julián, 2012b), lo cual coincide con la percepción de Aravena y Núñez quienes destacan que las políticas laborales emprendidas durante veinte años de concertación⁷ dan cuenta de que “paralelamente a la modernización económica y productiva de las últimas dos décadas los trabajadores se han visto inmersos en un marco de mayor flexibilidad y precariedad laboral” (2011: 118-119).

De acuerdo con el rol que juegan el gobierno y el marco institucional, Michael Burawoy (1985: 126) señala que el “aparato político de la producción”, identificado en el Estado y la normativa reguladora de la producción, no tienen como objetivo actuar sólo como factor de cohesión para toda la formación social y garantizar la reproducción de “ciertas relaciones”, sino que más bien “garantiza [la reproducción de] todos los otros aparatos. La política estatal incluye como su núcleo la política de la política. Los efectos característicos del aparato de producción son el proteger y dar forma al aparato familiar, el aparato de producción, el aparato comunitario, etcétera” (Burawoy, 1985: 254).

Esta propuesta da centralidad del Estado a la hora de entender la(s) política(s) de la producción, “insistiendo en que la arena de la producción contiene instituciones ideológicas y políticas [más que] puramente una organización económica” (Burawoy, 1985: 255) –ya que “el Estado no puede ser reducido a sus efectos políticos” (Burawoy, 1985: 256)–, dinamiza el papel del Estado como articulador de los aparatos ideológicos y el papel de las instituciones en la reproducción del proceso de trabajo (Jessop, 2003).

Esta perspectiva del Estado puede ser complementada con el enfoque estratégico-relacional (SRA, por sus siglas en inglés) de Bob Jessop (2003) quien define al Estado como “una relación social” que integra la dimensión espacial-territorial, la cons-

⁷ El artículo de Aravena y Núñez (2011) analiza de manera ilustrativa cuatro iniciativas en materia de políticas laborales: la reforma al Código del Trabajo; la creación del seguro de desempleo; el proyecto de reforma a la justicia laboral y previsional; y la Ley de Subcontratación de 2007.

trucción de legitimidad y hegemonía (en sentido gramsciano) y la configuración de un conjunto de características institucionales formales. Realizando la distinción entre “aparato de Estado” (definición material) y “sistema político” (definición discursiva), Jessop piensa que el poder particular de aquél descansa en “la responsabilidad general de mantener la cohesión de la formación social de la cual él constituye solo una parte” (2003: 7).

Esta aclaración se aleja de una visión economicista-funcional del papel del Estado, y nos invita a pensarlo como

[...] el ensamblaje de aparatos con su propio distintivo “proceso de trabajo”, el cual, más allá de producir *commodities* [...] produce y reproduce relaciones (policía, leyes), provee servicios que socializan los costos de la reproducción de la fuerza de trabajo (bienestar, educación) y de acumulación, o regulan las luchas dentro del mismo Estado (Burawoy, 1985: 256).

El aparato político de la producción “regula y da forma a las luchas en el espacio de trabajo”, las cuales Burawoy llama “políticas de la producción” (1984: 250). En ellas se encuentran incluidas las relaciones de poder y autoridad en el espacio de trabajo, los intentos de modelar la cultura y la hegemonía políticas por parte del empleador y el Estado. De allí que la adecuación de la institucionalidad de las relaciones laborales sea uno de los objetivos estratégicos del Estado para contener, manejar y gestionar el conflicto laboral, una manera de fortalecer los compromisos de clase en el espacio de trabajo (Wright, 2000) como un espacio de valoración *consensuada* del trabajo-empleo, por el ejercicio de empleados y empleadores.

Esta “acción política” involucra una distinción entre la configuración de distintos regímenes de trabajo y distintos patrones de acumulación. Por su parte, Michael Burawoy y Erik Olin Wright (1990) hacen la distinción entre:

- a) un “régimen despótico del trabajo”, sentado en la concepción marxista clásica de degradación del trabajo, inexistencia de seguridad social, dependencia del salario y de la voluntad empresarial en “un mercado salvaje”; y

- b) un “régimen hegemónico del trabajo”, que busca principalmente la cooperación de los(as) trabajadores(as), por medio de la *persuasión* y a través de la “disciplina y el castigo”, los cuales “se vuelven en sí mismos el objeto del consentimiento” (Burawoy y Wright, 1990: 255). Esta relación involucra la reproducción simbólica de la subordinación en el trabajo, es decir, la configuración de una cultura del trabajo (Reygadas, 2002).

El caso es que los dos regímenes han emergido histórica y espacialmente de manera desigual, y en las últimas décadas del siglo xx ambos autores podían observar la configuración de un “régimen de trabajo hegemónico despótico” (Burawoy, 1985: 127; Wright, 2000: 964-966), en el cual la dependencia estructural total del trabajador(a) respecto de la relación salarial, se complementaba con:

- a) mecanismos de disciplinamiento en el trabajo, referidos a legislaciones *liberales* sobre la organización y la asalarización flexible del trabajo;
- b) la institucionalización del conflicto laboral y una serie de ejercicios coercitivos para promover el “esfuerzo laboral” (Julián, 2012a); y
- c) una relación de dominación de los empresarios y el *management* sobre los trabajadores (Burawoy y Wright, 1990: 252), basada en el miedo, la ansiedad y la alienación (Standing, 2011: 19-21), desde el proceso de selección hasta el permanente estado de supervisión.⁸

En el caso de Chile podemos representar esta relación y acción del “aparato político de la producción” en la reproducción de las relaciones de producción, y la delimitación de los

⁸ Esta compleja relación puede ser resumida en lo que más adelante llamaremos la extensión de la condición naturalizada de “precariedad”, especialmente en el campo laboral femenino, como “condición políticamente inducida” (Butler, 2010), en el espacio de la cotidianidad y la reproducción vital.

contornos de la hegemonía de regímenes de trabajo despóticos, a partir de tres distintas medidas en materia de regulación y legislación laboral:

- 1) *El seguro de cesantía*: es un sistema de cotizaciones creado el año 2002. Se constituye como un sistema de ahorro obligatorio para los trabajadores dependientes. El seguro es financiado con fondos tripartitos, estableciéndose una cotización equivalente al 3% de la remuneración mensual del trabajador, monto del cual un 0.6% es de cargo al trabajador y 2.4% al empleador (Aravena y Núñez, 2011: 123-124). Además, se acompaña de un aporte fiscal que consiste en un monto fijado en unidades tributarias mensuales (UTM) que aporta el fisco, equivalente a UTM 32,256 anual durante los primeros seis años y UTM 18,816 mensuales que financian un componente solidario. Al tener en Chile un sistema de remuneraciones tan bajo,⁹ una rotación significativa de los puestos de trabajo y flexibilidad en la contratación y el despido, el seguro de cesantía no responde a la necesidad de convertirse en un colchón económico de independencia del trabajador en búsqueda de un mejor empleo, pese al crecimiento en la cobertura de la población ocupada.¹⁰

⁹ Según la Fundación SOL, utilizando “los datos de la encuesta Casen (2011), el 50% de los trabajadores chilenos gana menos de \$251,620 (503 dólares), y casi 500,000 trabajadores son pobres (los cuales superan el millón si se actualiza la línea de la pobreza)”. *El Mostrador*, el 11 de julio de 2013.

¹⁰ Según la Superintendencia de Pensiones, en términos de cobertura, el seguro de cesantía alcanzó en junio de 2009 6'165,488 trabajadores afiliados, mientras que en el mismo mes del año anterior era de 5'683,430; la tasa promedio de crecimiento anual de afiliados de 2003 a 2009 fue de 28.5%; sin embargo, esta tasa ha disminuido progresivamente en la medida en que el Seguro avanza en el proceso de transición (SPS, 2009: 53). En relación con la distribución de cotizantes por tramos de remuneración imponible, en junio de 2009 el 57% de los cotizantes presentaba una remuneración imponible inferior a \$300,000 (600 dólares) (SPS, 2009: 58).

- 2) *Indemnización por años de servicio*: está contemplada en caso de despido en el artículo 161 del Código del Trabajo, que aduce “razones de la empresa”. La indemnización en el pago de un salario mensual, por cada año de servicio prestado a la empresa, con un límite de 11 años. Aún así, como señala *Encuesta Laboral 2011*, el 75% de los ocupados cuenta con un contrato por tiempo indefinido, lo cual es resultado de una tendencia a la baja en la última década. Los datos de la encuesta de empleo del Instituto Nacional de Estadística, correspondientes al trimestre mayo-julio de 2011, indicaban que los contratos de duración limitada entre los trabajadores asalariados correspondían al 28.9%, lo que exhibía un crecimiento sostenido de la tendencia a contratar a plazo fijo y a la alta rotación y fragilidad del vínculo laboral,¹¹ mientras que el periodo enero-marzo de 2013 exhibía que los asalariados sin contrato de trabajo alcanzaron un 18.3% del total de asalariados, con 1'078,830 trabajadores(as).
- 3) *El sistema de jubilación*: la dependencia salarial se sostiene con un sistema de jubilación no-obligatoria que es de 60 años para las mujeres y 65 para los hombres. El sistema de pensiones impulsa la extensión de la vida laboral y está basado en la capitalización privada obligatoria de 10% del salario, que se deposita en cuentas ahorro individuales y son administradas por entidades privadas (Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP). Este modelo, instaurado en 1980 y “perfeccionado” por la Ley 20,255 de la Re-

¹¹ Mientras que en 2006 descendió al 11.5%, con un considerable incremento de los contratos por obra o faena, los cuales pasaron del 8.9 % en 2004, al 13.7% en 2006, y los de honorarios del 1.8% al 4.8% en 2006. Esta tendencia se confirma con los resultados de la Encla 2008, la cual señala que la expansión de estos tipos de contratos que en 2002 representaban en total el 20.5% llegaron al 30% en 2006, para bajar al 27.8% en 2008.

forma Previsional en 2008, ha dejado como consecuencia la vulnerabilidad a la condición de vejez en los estratos económicos medios y bajos, lo cual es representado en los montos obtenidos en el marco de la administración de pensiones. Los resultados muestran que, en promedio, las pensiones en Chile alcanzan 179 mil pesos (358 dólares); mientras que el 60% de los trabajadores tendrá una jubilación menor a los 150 mil pesos (300 dólares) mensuales.

Como podemos observar, estas tres medidas conllevan una valorización simbólica del trabajo que excluye la protección al momento del “no-empleo”, en tanto fuente de dependencia en la reproducción de la existencia, lo que presiona a la fuerza de trabajo a asumir coercitivamente, y en términos funcionales y coaccionados, una vulnerabilidad estructural y relacional (Castel, 1991), expresada en la situación de desamparo en la exclusión del mercado de trabajo y de la fragilidad ante la flexibilidad del despido (Soto, Espinoza y Gómez, 2008), sentando sus consecuencias en el proceso de valorización salarial.

Este desamparo estructural, es identificable con el ejercicio de una “segunda dependencia” (Burawoy, 1985: 126), de acuerdo con los límites a la reproducción de la vida del trabajador y su relación con la (primera) dependencia salarial, la cual resulta ser exacerbada por el aparato político en la (no) promoción de políticas de seguridad social-laboral, en la síntesis de la llamada agenda laboral, la cual, según Cook (2011: 69) para el caso de Chile, “permanece constreñida por el poderoso rol de los empleadores y de la oposición política, con una situación que persiste desde la transición” (1990-2010).

Así es como la confluencia de este régimen de trabajo hegemónico despótico, la exacerbación de una segunda dependencia, la debilidad sindical y un sistema de bajas remuneraciones del empleo, diagraman las coordenadas para entender el modelo de valorización precario del trabajo (MVPT).

EL MODELO DE VALORIZACIÓN PRECARIO DEL TRABAJO

El Estado, al sostener la lógica de coerción al trabajador por medio de lo que hemos llamado la segunda dependencia, al asegurar mecanismos institucionales de disciplinamiento en el espacio de trabajo y de debilitar la acción colectiva de los(as) trabajadores(as), promueve la adecuación flexible del trabajador a los modelos de cooperación y de inserción en el espacio de la producción, así como la estandarización de una lógica de valoración del trabajo, como prácticas institucionalizadas de explotación y de extracción de plustrabajo.

Un modelo de valoración es una forma socio-histórica concreta de transformar el valor de la fuerza de trabajo en salario (Marx, 1971: 448-454), en tanto ajuste del tiempo socialmente necesario como fuente de valor (Marx, 1971: 141), y como reestructuración del “trabajo pretérito encerrado en la fuerza de trabajo y el trabajo vivo que éste puede desarrollar, su costo diario de conservación” (Marx, 1971: 144).

Así, lo que llamamos MVPT consiste principalmente en el re- fuerzo de un modelo de consentimiento, cooperación y generación del “esfuerzo de trabajo”, con una correspondiente forma de apropiación del trabajo en la producción (Burawoy y Wright, 1990: 252-256) que involucran, por una parte, la valoración de la fuerza de trabajo por medio de estándares coercitivos y asimétricos en la relación con el empleador, lo cual apunta a un valor de subsistencia y pobreza; y por otra, a la penetración de una concepción ideológica y política de movilizar, internalizar y encarnar la precariedad laboral por parte de los sujetos (Julián, 2013b; 2013c).

Este modelo no sólo cuenta con mecanismos propiamente económicos e institucionales de (re)producción y valoración salarial, sino que además requiere de una profunda intervención en la subjetividad, en tanto conjunto de simbolización, identificación y valoración del trabajador con el trabajo y su producto, con la pretensión de invadir tecnológicamente la autorrepresentación

de los sujetos, de su fuerza de trabajo, en tanto sujetos plásticos, flexibles (Boltanski y Chiapello, 2002) y colonizados, por las relaciones hegemónicas de poder y mecanismos de constreñimiento interno (Lukes, 2005).

En Chile, el ejercicio del MVPT se encuentra sincronizado con el proyecto de sociedad disciplinaria y de control que instituyó la dictadura militar (Guerrero, 2008), y a los límites y negación del ejercicio ciudadano, sindical y colectivo (todas formas asincrónicas de contrarrespuesta a la tendencia precarizadora del empleo). Su continuidad ha sido efectiva en los gobiernos democráticos de la concertación como una reinención del ejercicio del “aparato político de la producción” (Burawoy, 1984: 250; 1985: 123-127), por medio del ajuste liberal-disciplinar a las normativas laborales (Julián, 2012a), el “consenso corporativo” entre el gobierno y los sindicatos (Julián, 2012b), y la gestación y apropiación de una “cultura del trabajo precario”.

La cultura del trabajo, entendida como “la generación, actualización y transformación, de formas simbólicas en la actividad laboral” (Reygadas, 2002: 20), en la actualidad se encuentra profundamente condicionada en su (re)producción por las relaciones de poder cristalizadas en las normativas y la institucionalidad laboral, las cuales tienen como objetivo modelar el espacio de trabajo y la participación de sus actores orientada hacia la precarización de la valoración del trabajo.

Este último objetivo sólo es posible debilitando el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y dejándolos expuestos a una posición vulnerable de (re)valoración de su propia actividad (Julián, 2012b), con la consecuente generación de plustrabajo, la apropiación de su plusvalor (Marx, 1971: 425-433), y la reproducción e intermediación de lo que podría reconocerse como un “habitus precario” (Julián, 2013c), en tanto “sistema de esquemas generadores de prácticas” (Bourdieu, 1988: 170), transversal a la simbolización del trabajo en las relaciones de poder inscritas en la producción.

La construcción de éste *habitus* precario no constituye una cristalización estática de los sentidos de la dominación y la explotación, sino que más bien involucra un punto de referencia sintético, donde las prácticas de subordinación, evasión, resistencia y emancipación están anidadas en la dialéctica estructura-sujeto que descansa en el MVPT, y también en el ejercicio ideológico del Estado, en la proyección imaginaria de un sujeto del trabajo (precario) (Boltanski y Chiapello, 2002)

De la misma forma, estas prácticas se encuentran sujetas a la mutabilidad, la producción y la readecuación de sentidos en su seno, lo cual involucra entender el espacio de trabajo como una relación constante de negociación y redefinición de las relaciones-condiciones del “ejercicio del poder”, de la subordinación y de la configuración de identidades.

Tal relación se expresa en lo que Reygadas (2002: 21) llama “la determinación mutua entre la cultura y el trabajo”, la cual se encuentra mediada “por la interacción de los sujetos en el proceso de trabajo, la que, a su vez, se inserta dentro del conjunto de la estructura global de las relaciones de poder entre los actores de la producción”.

Esta determinación mutua, como acción de estructuras estructurantes en el campo social (Bourdieu, 1988; 1998), forma parte del proceso preformativo de construcción y emergencia de sentidos del trabajo (Antúnez, 2005), que imbuyen la actividad de producir desde el campo de producción simbólico del sujeto, ejercicio que transgrede el espacio del trabajo en términos económico-productivos para legitimar, validar y/o negar, por medio de estrategias y prácticas concretas, los modelos de valorización y apropiación del trabajo.

Por ello, y en contra de los enfoques deterministas y fatalistas, las “presiones del mercado no son las únicas que determinan las culturas laborales. También hay que tomar en cuenta las exigencias de la solidaridad social, dignificación del trabajo y trato humano que brotan de la sociedad civil y modelan las actitudes ante el trabajo de los diferentes actores productivos”

(Reygadas, 2002: 27). Los cambios políticos, la desigualdad social y una serie de conflictos sociales redefine las características de la configuración social y complejizan la exacerbación de este cúmulo de sentidos-exigencias y discursos que se (re)producen en su seno como parte del conflicto social y de clases, restituyendo la actividad del trabajo y sometiéndola a un continuo proceso de acomodación, a un orden simbólico en construcción, mutabilidad, jerarquización y disputa de sus significados y significantes.

A contra tendencia de nuestra propuesta, en Chile la mayoría de los estudios que han tratado de dar cuenta del fenómeno de la(s) cultura(s) laboral(es) lo hacen desde el enfoque del clima organizacional (Chiang, Salazar, Huerta y Nuñez, 2008); desde la cultura nacional y su influencia en los negocios en general (Hidalgo, Manzur, Olavarrieta y Farías, 2007); a nivel descentralizado de la producción en la relación entre cultura y liderazgo (Rodríguez y Latorre, 2011); y/o de los fundamentos del *management* (Cornejo, 2009), donde la suposición normativa del enfoque resuelve la generación de los mecanismos de satisfacción y cooperación entre los actores de la producción y el manejo-gestión de los recursos humanos, como parte de una estrategia de mejoramiento de la productividad y la competitividad empresarial. Como señala Pérez Arrau:

[...] la gestión de recursos humanos plantea el uso del capital humano de la empresa y su uso como recurso estratégico, en un contexto de libre competencia empresarial. También propone que empleadores y empleados trabajen por objetivos comunes, en un marco de buenas relaciones laborales entre individuo y empresa, marginando implícitamente a los sindicatos” (2008: 70).

Sin embargo, para que este modelo sea exitoso-funcional se reconoce la marginación del actor sindical, no sólo como parte de lo que Burawoy (1985: 252-266) llama el “aparato de la producción” en su funcionamiento por asegurar la reproducción de las relaciones de producción en el espacio de trabajo,

sino también en su suspensión de las relaciones laborales y productivas.

Esta suspensión consta de una estrategia política de doble alcance: primero, la expulsión del imaginario de valorización colectiva del trabajador(a) y su trabajo, y de la organización sindical como interlocutor en la negociación de modelos de cooperación y de consenso en la producción (Burawoy, 1979), lo cual forma parte del modelo disciplinario despótico (Julián, 2012a) que promueve el aparato político en la reproducción de las relaciones de (desamparo estructural de la) reproducción de la fuerza de trabajo; y segundo, un modelo de negociación descentralizado a nivel empresa y centralizado a nivel corporativo entre Estado, empresariado y sindicatos, como forma para alcanzar consensos en materias que no intervienen profundamente el carácter del MVPT y la reproducción de la estructura económica (Julián, 2012b; Blanco y Julián, 2014).

De forma análoga, lo que caracteriza al aparato político en la gestación de MVPT, es una tendencia a la simbolización del trabajo como altamente dependiente de la relación salarial, y la profundización de la relación disciplinaria dentro del espacio de trabajo (Julián, 2012a); es decir, en el “aparato productivo” (Burawoy, 1985: 251), por medio de la coerción y “circunscribiendo los métodos de dominación manageriales, los cuales sobre-explotan la dependencia salarial” (Burawoy, 1985: 126).

Es en este punto en que el ejercicio del desamparo estructural-estatal de la reproducción de la fuerza de trabajo y el debilitamiento y disciplinamiento (pro-marginalización) del actor sindical en espacio de la negociación de “las condiciones de subordinación” (Julián, 2012a), se vuelven elementos estratégicos para la (re)producción del MVPT desde el accionar concertado de los partidos políticos, la institucionalidad político-legal y el ejercicio ideológico-simbólico de valoración del trabajo (como precario).

Este proceso ha sido identificado como de precarización (Marticorena y Esquinazi, 2010), el cual cobra una dimensión estructural al estar articulado con: a) una práctica por parte del

poder político de desregular los mercados de trabajo; b) un proceso de modernización, reingeniería y reestructuración productiva y de las lógicas de organización del trabajo; y c) una tendencia internacional y global de la economía a generar regímenes de trabajo y de modelamiento de las relaciones laborales y de producción flexibles y altamente desreguladas.

A esta modelación le acompaña una posición de “identificación precaria” (Julián, 2013b) con la condición de movilización de significados entre la “renuncia a la seguridad”, junto a la diversificación de estrategias de supervivencia (por ejemplo, por medio del sector informal de la economía), y la generación de discursos de resistencia que interpretan el acto de padecer la precariedad y la precarización. Estos discursos están asociados con las percepciones y los juicios ético-valóricos como *decencia* y *dignidad* (Julián, 2013b), los cuales son puestos en el foco de las características que asumiría, en términos morales normativos, el trabajo, en contraste con el modelo de flexibilidad y adaptabilidad sugerido por el proceso de precarización laboral y social (Standing, 2011: 59-89), el cual estaría fundado en una *injusticia* originaria que sólo da paso a la *dignificación* como respuesta.

Lo fundamental en este caso, el de modelación de la precarización, resulta ser la imposición de un “consenso precario” como motores de la *salarización* del trabajo (y su disolución de las barreras del no-trabajo), y de su valoración simbólica por el sujeto, representado en la lógica de (re)producción del MVPT. De ahí que el “compromiso de clase” (Wright, 2000) que subyace al consenso precario requiera y empuje una problematización constante de los modelos de legitimidad, bajo los cuales se sostienen los fenómenos de precariedad y cultura del trabajo desde el plano de la subjetividad y la ciudadanía laboral.¹²

¹² Una alternativa en esta dirección sería la llamada “ciudadanía laboral”, ya que “su propósito es subrayar que las relaciones de trabajo no se reducen a un asunto individual entre agentes privados, y que tienen una dimensión en la esfera pública, lo que significa que hay derechos y deberes que los actores laborales tienen que respetar” (Montero y Morris, 2001: 79).

Los efectos de esta problemática ante un modelo que tendencialmente fuerza la expansión de formas atípicas de empleo, asociadas al proceso de precarización laboral y social, no tan sólo pueden ser observados en la esfera del aparato económico de la producción (con nuevos conflictos en el espacio de trabajo, negociaciones colectivas y huelgas sindicales en la legalidad e ilegalidad), también al interior del aparato político de la producción, activando los discursos sobre la “cuestión social” (en términos reproductivos de la fuerza de trabajo, el rol de un Estado subsidiario de la reproducción, del bienestar social y/o de los derechos sociales), o de la “cuestión del trabajo” (con centralidad en una lógica redistributiva para generar nuevas significaciones y/o procesos de valorización del trabajo).

EL MVPT. EL SALARIO MÍNIMO Y EL LÍMITE DE LA (RE)PRODUCCIÓN

La fórmula que promueve el modelo de valorización precario del trabajo para generar *consenso* en el espacio de la producción, exige que el sujeto-trabajador internalice e incorpore los códigos dominantes para representarse como “empresario de sí mismo” (Boltanski y Chiapello, 2002). Al mismo tiempo, los empleadores no movilizan su posición de clase, ni sus intereses, en pos de modificar la “agenda laboral” (Cook, 2011) en busca de acuerdos solidarios de bienestar del trabajador para dismantelar el ejercicio disciplinario y dispositivo de la segunda dependencia.

En el caso del empleo asalariado esta situación es visible en la internalización de modelos normativos de obediencia, modelos de vigilancia y coerción, y frágiles modelos de legitimidad como estrategias no-normativas en el compromiso con el trabajo (Burawoy y Wright, 1990).

En síntesis, a los trabajadores “se les hace adquirir creencias y formar deseos que dan lugar a su consentimiento o a adaptarse a ser dominados, en entornos coercitivos y no-coercitivos” (Lukes, 2005: 13), mientras que su interrelación asimé-

trica de reciprocidad con el empresariado y el *management* queda mediada en modelos impulsados por una lógica hegemónica y coercitiva, principalmente vertical y de modelos de consentimiento que se debaten entre la responsabilidad y la justicia (Burawoy y Wright, 1990: 254).

La cultura laboral, en estas condiciones, se encuentra diagramada como un conjunto de mediaciones simbólicas entre:

- a) una relación de poder asimétrica y de coerción directa, donde el agente empresarial, en su dimensión hegemónica, instala “una agenda de manipulación” (Tyler, 2011), entre la ira, la anomia, la ansiedad y la alienación (Standing, 2011: 19), con el soporte del “aparato político de la producción” (Burawoy, 1985: 251) expresado en una legislación que debilita el poder estructural y asociativo de los trabajadores (Wright, 2000: 958), desde el momento de su inserción hasta el de su desincorporación de la relación de empleo;¹³ y
- b) la inducción de “precariedad” (Butler, 2010: 1-32), la que muestra ser un elemento de producción de realidad y verdad, que atraviesa el plano de la conformación simbólica e imaginaria dominante en los frágiles procesos de identificación, reconocimiento y conformación psíquica de los sujetos (Román, 2008; Sisto, 2009; Julián, 2013b), lo cual modela lazos de jerarquía

¹³ El poder estructural está caracterizado por el lugar que ocupan los trabajadores de un determinado sindicato y/o ocupación en el mercado de trabajo en correlación con las variables macroeconómicas –como la importancia estratégica del sector en la producción nacional, su volumen de producción, etcétera– y que fundamentarían su posicionamiento estructural dándole mayor o menor poder de negociación y presión dentro de las relaciones laborales con el empresariado. Por otra parte, el poder asociativo está caracterizado por la capacidad de generar y activar a las organizaciones políticas y/o sindicales que impliquen “ciertas lógicas de acción colectiva con el objetivo de una limitación, o al menos modificación, del control del capital sobre la aplicación de los medios de producción” (Dörre, Holst y Nachtwey, 2009: 36), lo cual puede hacer “interfiriendo con la operación eficiente del mercado de trabajo, haciendo más difícil de ajustar los salarios a la baja, cuando sea necesario y por lo que es más difícil para los empleadores despedir trabajadores” (Wright, 2000: 958).

zación y auto-reconocimiento que vuelven inestable el espacio de trabajo, como foco de producción de sentidos alternativos y de humanización-dignificación de la condición de trabajo y de estrategias de “hacerse-la-vida” (Von Holdt y Webster, 2005).

Desde la perspectiva del MVPT, la dimensión propiamente económica genera la estabilidad estructural reproductiva de las relaciones de producción (con la producción de plusvalía, lógicas de apropiación, intercambio, valoración, etcétera), mientras que la dimensión cultural, la cultura del trabajo, es un campo hegemónico en disputa en cuanto a la incorporación de sentidos en el ámbito del espacio de trabajo. Este hecho imbuje el mismo trabajo y la actividad de trabajar, otorgándole y someténdole a una significación constante, influenciada por los valores y discursos que germinan contingentemente en la sociedad, y por las relaciones que componen el campo político —en donde las clases sociales articulan estrategias de legitimación de los procesos de valorización y apropiación de la fuerza de trabajo—, siendo un caso icónico del proceso la definición del *salario mínimo*.

El salario mínimo sintetiza las luchas y el poder entre las clases sociales por la definición de un estándar básico de “dependencia salarial” de la venta de la fuerza de trabajo, como pilar del ciclo de reproducción vital, y la valoración de la fuerza de trabajo en relación con “los artículos de primera necesidad o por la cantidad de trabajo necesario para su producción” (Marx, 2006: 132). Al mismo tiempo, el salario ha sido la forma histórica que ha asumido la venta de fuerza de trabajo. Su condición de existencia no es natural sino que ha sido parte de un proceso histórico en donde el modo de producción capitalista ha triunfado sobre otros modos de producción y otras estructuras sociales de acumulación, a la vez que “su mínimo” es un proceso de lucha entre trabajadores y empresarios, en relación con el proceso de valoración de la fuerza de trabajo, y con la identificación de estas “necesidades vitales” y de su satisfacción.

La política del salario mínimo es la síntesis de una situación internacional que se dio a comienzos del siglo xx, con la apertura de una “cuestión obrera” y una “cuestión social” en países como Nueva Zelanda y Australia, y en Europa (Inglaterra, Alemania, Francia). Se trató de una política de la producción institucionalizada en el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (oit) y la creación de la Recomendación núm. 130 y el Convenio núm. 131 en los años setenta.¹⁴ Las luchas políticas entre las clases sociales definen los aparatos políticos de la producción, lo cual a la vez involucra diversos patrones de acumulación (Burawoy, 1985: 255) y una valorización del mínimo social en el aparato de la producción (Jessop, 2014).

En el caso de Chile, la definición del salario mínimo está sujeta a la historia del movimiento de trabajadores y el conflicto de clases (Vitale, 1998). Luego de la obtención de los beneficios relacionados con la organización y la jornada del trabajo,¹⁵ el salario comenzó a constituir uno de los elementos centrales del desarrollo del movimiento obrero en el país: “cuando los sindicatos consiguieron eliminar el pago en especie que existía en tiendas de raya, mercantiles, pulperías y otros centros comerciales, en las haciendas y en las minas, y cuando, más

¹⁴ La Recomendación núm. 130 señala que “la fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias”, siendo su objetivo principal el “proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios”. Esta recomendación va acompañada del Convenio núm. 131 sobre fijación de salarios mínimos, que en su artículo núm. 3 señala que deben considerarse en la fijación “Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

¹⁵ Luis Vitale (1998: 47) señala que “la burguesía preocupada por el ascenso obrero, se había visto obligada a dictar medidas de carácter social, como las leyes sobre ‘habitaciones Obreras’ (1906), descanso dominical (1907), protección a la infancia, que reglamentaba el trabajo de los niños (1912), ley de la ‘silla’ (1914) que obligaba a los comerciantes a colocar asientos para los empleados, y la Ley de Accidentes del Trabajo en 1917”.

tarde, lograron institucionalizar la formulación de demandas de los patrones y legalizar la contratación colectiva del trabajo (Zapata, 2002: 122-123).

En la actualidad, el empresariado esgrime la rigidez salarial y las dificultades de generación de empleos para desincentivar el aumento del salario mínimo y de un ingreso mínimo mensual (IMM). El MVPT requiere que este monto se mantenga bajo, para no acrecentar el proceso de valoración estructural de la fuerza de trabajo, sosteniendo las tasas de ganancia y la apropiación de plusvalía, y a la dinámica “precaria dependiente” de la relación salarial. Para ello, juega un papel central el ejercicio del “aparato político de la producción”, ya que el monto del IMM es definido anualmente por iniciativa exclusiva del Poder Ejecutivo, el cual es equivalente a la remuneración mínima por una jornada ordinaria de trabajo (máximo 45 horas semanales), siendo ratificado por ley por una mayoría simple en el Congreso, tanto en la Cámara de Diputados como en la de Senadores.

Consistentemente con el MVPT como modelo de explotación laboral, podemos considerar no tan sólo el tema de los ajustes entre los aumentos en el IMM (en términos porcentuales) en relación con los índices de productividad y la inflación, sino también el de una serie de bienes de consumo mínimo que son necesarios para la reproducción vital, y que se encuentran sintetizados en la canasta de satisfacción de necesidades básicas (utilizada para el cálculo de la línea de pobreza), donde una concepción Maslowiana de la pobreza, con la consecuente homogenización y cuantificación de las necesidades (Heller, 1986), la cual excluye la satisfacción de educación, salud, vestuario, comunicación, transporte, vivienda, recreación y equipamiento del hogar, entre otros (Fundación Superación de la Pobreza, 2006: 210-264); y la canasta del índice de precios al consumidor (necesaria para el cálculo de la inflación), la cual no ha dejado de estar exenta de polémicas debido a la necesidad de su actualización metodológica en relación con la exigencia de ajustarse a las prácticas internacionales del Eurostat

y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su cálculo (*El Dinamo*, 17/04/2013; *CNNChile*, 30/04/13; *PymeSur*, 23/07/13), las cuales en la actualidad mantendrían ficticiamente el índice bajo, cerrando con un 1.5% el año 2012.¹⁶

El debate sobre el salario mínimo se ha articulado desde una visión “socio-técnica” que incluye:

a) *Las tasas de crecimiento económico*: al analizar Zapata (2002: 134) el caso de los salarios mínimos en Chile durante la década de los noventa llegó a la conclusión de que las tasas de crecimiento económico no estaban directamente relacionadas con la expansión y la creación de empleos, sino que más bien tendían “a precarizar un sector del mercado de trabajo en el que la inseguridad en el empleo es el rasgo fundamental y favorece a la categoría de trabajadores localizados en sectores económicos estratégicos que están fuertemente vinculados a los mercados internacionales a través de las exportaciones”. En esta matriz, el salario mínimo no determina las decisiones del empresariado para crear o no crear puestos de trabajo “sino por otras consideraciones entre las cuales puede mencionarse la situación de la economía nacional e internacional y los requerimientos del sistema productivo en términos tecnológicos” (Zapata, 2002: 135).

b) *Dificultades de inserción laboral integral*:¹⁷ los modelos atípicos de trabajo (De la Garza, 2011), relaciona-

¹⁶ La inflación en Chile cerró el año 2012 con una tasa de 1.5%, situándose por debajo de las expectativas del Banco Central, que preveía un incremento de precios de 2.5% y es notablemente inferior a las tasas registradas en 2011 (4.4%) y en 2010 (3%), lo cual sumó suspicacias sobre las técnicas de recolección de datos y la metodología utilizada en el cálculo del IPC.

¹⁷ Cuando utilizamos el concepto “inserción laboral” lo hacemos en función de los rasgos estructurales que definen las condiciones de incorporación al mercado laboral, y las características que presenta el modelo dominante de inserción al empleo (formal e informal) que resumimos como “atípico” (modelos de subcontratación, externalización, etcétera) y precario. debido a la insuficiencia, inseguridad e inestabilidad que presentan estos nuevos empleos.

dos con formas más precarias de contratación, o sin contrato, involucran remuneraciones más bajas incluso que el IMM. Este es el caso de los subempleados, que, según la Nueva Encuesta Nacional de Empleo del último trimestre de 2012, alcanzaban 696 mil personas que trabajan jornada parcial y quieren trabajar más horas, con una media salarial de \$86,000 pesos (186 dólares). El reducido aumento del salario mínimo en Chile y su escaso valor nominal no garantizan el trabajo de calidad; al contrario, han estado a la par de la emergencia de empleos atípicos y de formas flexibles de contratación.¹⁸ De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de los 826 mil puestos de trabajo que se crearon entre marzo de 2010 y agosto de 2013, el 45.5% corresponde a la subcontratación, y de éstos 80% es ocupado por mujeres.

- c) *La tendencia a la precarización laboral y social:* como señala uno de los Cuadernos de Estudio del Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL, 2013) “la línea de la pobreza en Chile alcanza los \$72,098 por persona. Lo cual significa que una familia de tres personas debería tener un ingreso mensual de \$216,294 para pasar el umbral que [les] haga dejar atrás la pobreza”. Si contrastamos esta cifra con los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen, 2011) que señalan que el 50% de los trabajadores en Chile gana menos de \$251,620 (503 dólares), lo cual pone a una familia de tres personas al borde de la línea de la pobreza, podemos obtener como conclusión parcial que todos estos fenómenos empujan a la conformación de una zona gris de integración social que estaría caracterizada por un 77.3% de los trabajos asalariados, los cuales no están protegidos y/o no su-

¹⁸ En contraste podría presentarse el caso de Argentina (Palomino, 2013), donde al aumentar el salario mínimo, y teniendo el mayor salario mínimo nominal de la región, ha logrado reducir sus tasas de informalidad del empleo.

peran un ingreso mensual de \$300,000 pesos (650 dólares), generando un ejército de “trabajadores pobres”.¹⁹

- d) *La crisis de la reproducción social.* Este fenómeno puede ser entendido a partir de la tendencia al endeudamiento de las familias chilenas, lo cual involucra una falta de cobertura de las necesidades esenciales representadas en la relación salarial. De acuerdo con la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE, los cuatro primeros quintiles, es decir, el 80% de los hogares, gastan más de lo que ganan y la situación es particularmente dramática en el quintil más pobre, donde se gasta el 75% más de los ingresos (*versus* el quintil más rico, que es el único que gana más de lo que consume). Además, según la encuesta Casen 2011, el 50% de los trabajadores dependientes era 4.3% más pobre en 2011 que en 2009.

Esta tendencia a la “precarización de la vida” y la subjetividad/identidad del empleado con su trabajo como “precario” (Julián, 2013b), queda representada en estas cuatro problemáticas que articulan el consenso precario coercitivamente (Figura 1), como un nuevo modelo de insatisfacción, endeudamiento y *naturalización* de la condición de precariedad.²⁰

La reproducción de la fuerza de trabajo y el modelo de valoración del trabajo, quedan profundamente enraizados en una lógica de consumo centrada en el incremento del endeuda-

¹⁹ Las cifras de Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL, 2013) también señalan la pérdida de capacidad de consumo de productos básicos del salario mínimo desde 2006. Véase en el Anexo el Gráfico 1.

²⁰ Creemos que se abre una problemática para el aparato político y sus procesos de legitimación desde el plano de las llamadas “necesidades radicales” (Agnes Heller, 1986: 28), las cuales “nacen en la sociedad capitalista como consecuencia del desarrollo de la sociedad civil, pero que no pueden ser satisfechas dentro de los límites de la misma”. Por otra parte, se encuentra el fenómeno llamado “tercer movimiento” (Fraser, 2013), en relación con la propuesta de Polanyi sobre la comodificación y decomodificación.

miento como estrategia de sobrevivencia de los hogares con menores ingresos,²¹ lo cual hace suponer el fortalecimiento de los mecanismos de segunda dependencia, y a la vez una barrera ética que ha sido visibilizada por los actores sociales, en cuanto a la reproducción de una espiral de insuficiencia de ingresos y bienestar social (CPP, 2012).

Ante este escenario, la propuesta del aparato político de la producción, combina así:

- 1) una “política de la producción” (Burawoy, 1984; 1985), marcada por el establecimiento de un mecanismo socio-técnico de ajuste automático del salario mínimo como solución *post-ideológica* al conflicto de la valorización de la fuerza de trabajo; y
- 2) una “política de reproducción”, centrada en una fórmula asistencial y populista, con la entrega de bonos a las familias de menores ingresos y como parte de una política de larga data en la materia, como mecanismo para contener la crisis de reproducción y generar una base electoral en los sectores populares.

Ambos fenómenos se cruzan por medio de la fuerza centrífuga del campo político y social que sigue definiendo la relación de “precariedad de la valoración del trabajo”, mostrando que el Estado, en su expresión neocolonial y neoliberal, juega un rol gravitante en la reproducción y producción de la estructura social (Harvey, 2007).

²¹ Al analizar los resultados de la Encuesta Financiera de Hogares (SIF, 2013: 31) se puede constatar que entre 2007 y 2012 se dio “un crecimiento de 5% en la fracción de hogares con deuda, cifra que sube a 9% en el estrato de menores ingresos”, es decir, entre los deciles uno (correspondiente a un ingreso mensual promedio de \$87,741, o sea, 168 dólares) y cinco (correspondiente al ingreso mensual promedio de \$470,642, o sea, 922 dólares).

CONCLUSIONES, ¿REVALORACIÓN DEL TRABAJO?

Como hemos visto, la crisis del modelo de reproducción social está ligada con el límite establecido a los ingresos y remuneraciones sentadas en la valoración de la fuerza de trabajo. La alimentación de los ciclos de endeudamiento, además de la promoción de la pobreza desde el aparato político, impulsan a los actores sociales a cuestionar multidimensionalmente la matriz de (re)producción que están concertando las clases sociales en los contextos caracterizados por una hegemonía despótica de las políticas neoliberales en el plano laboral.

Es probable que la participación de los actores laborales en un diálogo horizontal sobre las características presentes en el MVPT constituya uno de los desafíos políticos para la redefinición de compromisos en la esfera de las relaciones laborales. La búsqueda de hitos de colaboración, tales como un “salario de lealtad” (Burawoy y Wright, 1990), de formas no-coercitivas de consentimiento, identificación y cooperación del trabajador(a) con el bienestar empresarial, desde la óptica y la valorización simbólica y salarial del trabajo, constituyen desafíos no sólo para la red de disposiciones y voluntades de los actores del mundo del trabajo, sino también para el conjunto de la reproducción del modelo de desarrollo y de producción de la sociedad chilena (Blanco y Julián, 2014).

La novedad en la actualidad de un país como Chile es que los mecanismos institucionales montados por “el aparato político de la producción” están siendo rebasados por la emergencia de diversas configuraciones de sentido con respecto al trabajo (su remuneración, su duración, su actividad, etcétera).

En esta dirección, parece ser que el reto del MVPT para sostener su permanencia se encuentra en desafiar ideológica y materialmente conceptos emergentes en el campo de la valorización del trabajo, tales como *justicia* y *dignidad*, en tanto premisas ético valóricas que movilizan el compromiso y la identificación en el trabajo (Ghiotto y Pascual, 2010; Marticorena y Ezkinazi 2010; Julián, 2013b).

Esta tendencia se encuentra asociada con una crítica de la apropiación desigual del (los productos del) trabajo y la precarización laboral. Por otra parte, se evidencia un desgaste del discurso de la élite socio-técnica neoliberal para evitar la revalorización del trabajo, lo cual involucra una nueva complejidad para el MVPT, ya que tiende a irritar su lógica reproductiva de “precarizar socialmente”, y la lógica del Estado de gobernar y “producir precariedad” laboral.

En parte, este fenómeno es posible gracias a cinco nuevas coordenadas (Figura 2), que no se habían incluido en los ciclos anteriores:

- a) *Los espejismos de bienestar social.* La constante agenda internacional del gobierno y los parámetros de medición de calidad y bienestar a los que se somete el país en relación con los estándares de los países desarrollados, expone y visibiliza las brechas que se encuentran en materia laboral, en términos de protección y fortalecimiento de los derechos laborales, remuneraciones, jornada laboral y seguridad social. A esto hay que sumar el ejercicio y trabajo de nuevos actores laborales como las organizaciones no gubernamentales, las escuelas sindicales, las coordinadoras de trabajadores, etcétera.
- b) *La crisis y desgaste del modelo neo-corporativo entre las dirigencias sindicales y gremiales concertacionistas y el gobierno.* El cambio de gobierno en 2010, con la presidencia de Sebastián Piñera, marcó una nueva etapa del sindicalismo en Chile. Los lazos tan sólidos con el aparato político en los anteriores 20 años se trastocaron por el cambio en la dirigencia de la Central Unitaria de Trabajadores (de una presidencia socialista a una comunista), y al sostener a un interlocutor en el gobierno de enfoque marcadamente neoliberal, lo cual reinstauró un nuevo diálogo entre los actores al deshacer el “compromiso de clase” (Wright, 2000).

- c) *Mayor información sobre los índices de productividad y de producción.* Los ciclos de bonanza económica traen la hegemonía de los intereses de la clase empresarial. Un reflejo de esta política es el tema de las remuneraciones,²² lo que implica una inexistente lógica distributiva, causando dificultades para generar consentimiento en la producción, lo cual dinamiza el conflicto laboral y el poder asociativo de la clase trabajadora en búsqueda del cumplimiento de sus intereses y una revaloración de su trabajo, mientras se erosionan las bases de la productividad y del mismo ciclo económico.
- d) *Desigualdades y acumulación.* Fenómenos como la sobreexplotación del trabajo, las diferencias entre el trabajador contratado y el subcontratado (Ugarte, 2006), la flexibilidad laboral (Soto, Espinoza y Gómez, 2008), la sobrecarga de trabajo, e incluso los casos que pueden ser catalogados como injustos desde el sentido común de la clase trabajadora, tienden a confirmarse en las cifras de distribución del ingreso,²³ las cuales en su desigualdad constituyen un catalizador del poder asociativo y reivindicativo de la clase trabajadora. El manejo de mayor información sobre el proceso objetivo de desvalorización en que se encuentra el trabajo en relación con las tasas de rentabilidad que goza el empresariado, puja por mo-

²² Véase *supra* nota 8.

²³ Como ha señalado el estudio de López, Figueroa y Gutiérrez (2013: 5-6), la participación del 1% más rico, excluyendo las utilidades no distribuidas y los ingresos no declarados, equivale a 14.7% del total del ingreso nacional. Asimismo, la participación del 0.3% más rico de las personas naturales (es decir, aproximadamente 23,000 contribuyentes sobre un total de 8.2 millones) es, en esta estimación parcial, de poco más del 6%. Por otra parte, el 81% más pobre de los contribuyentes—cuyo ingreso medio es de 338 dólares por mes y gana menos de 1,096 dólares al mes— recibe sólo 34.4% del ingreso total. Lo cual quiere decir que aun utilizando las cifras directas que provee el SII, que subestiman de manera tal vez significativa el ingreso de los estratos más ricos, se obtiene que el ingreso *per cápita* del 1% más rico es cuarenta veces mayor que el del 81% de la población.

vilizar los consejos de trabajadores, los sindicatos y los partidos políticos hacia un “compromiso de clase” *positivo* para sus intereses (Wright, 2000: 964), dinamizando la esfera política, cultural y económica, transgrediendo los marcos del acuerdo corporativo precario de valorización del trabajo.

- e) *Los movimientos sociales y la decomodificación social.* La emergencia de los movimientos sociales dinamizaron el conflicto de clases (Pérez, 2012: 77). Las demandas de decomodificación de las relaciones sociales (Esping-Andersen, 1990),²⁴ hacia el marco de los mecanismos institucionales de aseguramiento y protección social, criticando al mercado como mecanismo de distribución de beneficios, acompaña “fueres elementos de precariedad y explotación en el trabajo, más grandes porciones de consumo basado en el endeudamiento” (Pérez, 2012: 78).

Estos fenómenos combinados hablan de un nuevo universo simbólico que, desde finales de la última década, ha dado a luz a un nuevo referente generacional-político, no propio sólo de la esfera del trabajo sino también en educación, medio-ambiente, salud, género, etcétera.

En la actualidad, las nuevas condiciones políticas, sumadas a las expectativas sociales presentes en el cambio de gobierno, incitan a pensar en la apertura de nuevos conflictos laborales en el seno del MVPT, ya que la agenda en materia laboral de la llamada “nueva mayoría”, se encuentra proclive a redefinir y profundizar en materia de derechos laborales, de negociación colectiva y de prácticas anti-sindicales que pueden eventualmente aminorar la carga disciplinaria del espacio de trabajo.

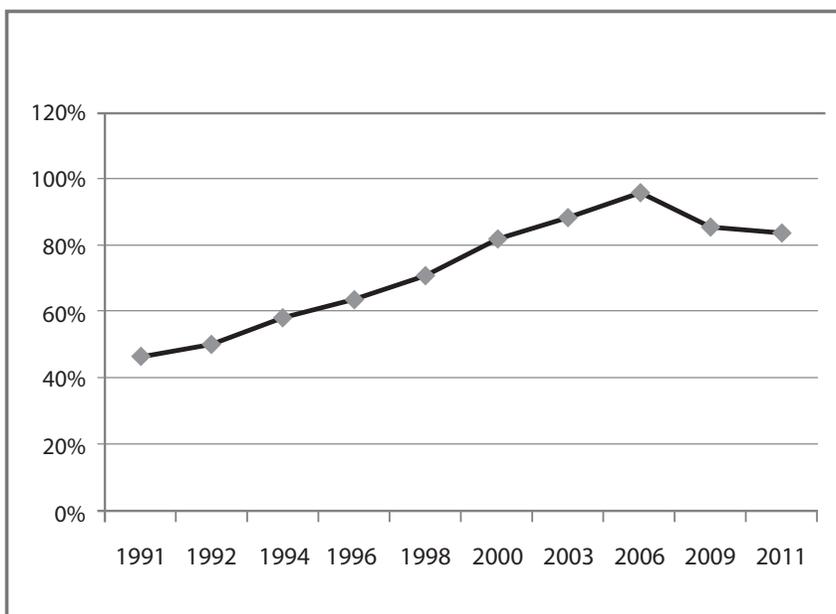
Aun así, cabe observar el cariz *opuesto*: la permanencia de la estructura económica y la actividad de la clase empresarial.

²⁴ De acuerdo con Esping-Andersen (1990: 22-23) la “decomodificación ocurre cuando un servicio se presta como una cuestión de derecho, y cuando una persona puede mantener un medio de vida y sin confianza en el mercado”.

Ambos elementos suponen que el MVPT será un elemento altamente político y complejo de/en modelación, ya que se encontrará en el medio de la redefinición de la correlación de fuerza entre las clases sociales en los presentes cuatro años en Chile.

ANEXOS

GRÁFICA 1
EVOLUCIÓN DE LA CAPACIDAD DE CONSUMO DEL SALARIO MÍNIMO
EN RELACIÓN CON LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR (%)



FUENTE: Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL), con datos del Ministerio de Desarrollo Social.

FIGURA 1
PROBLEMÁTICAS QUE ARTICULAN EL “CONSENSO PRECARIO”

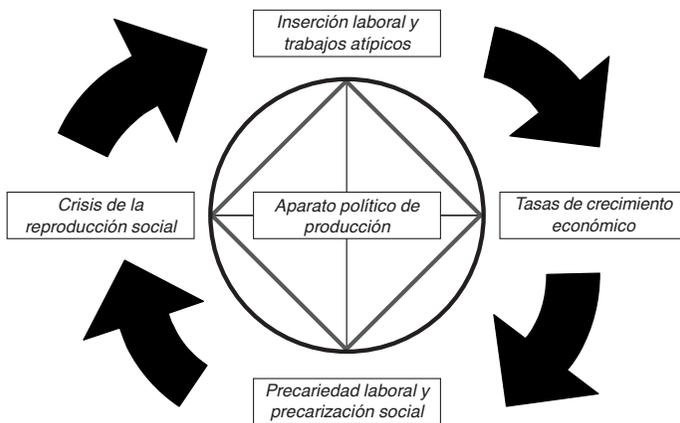
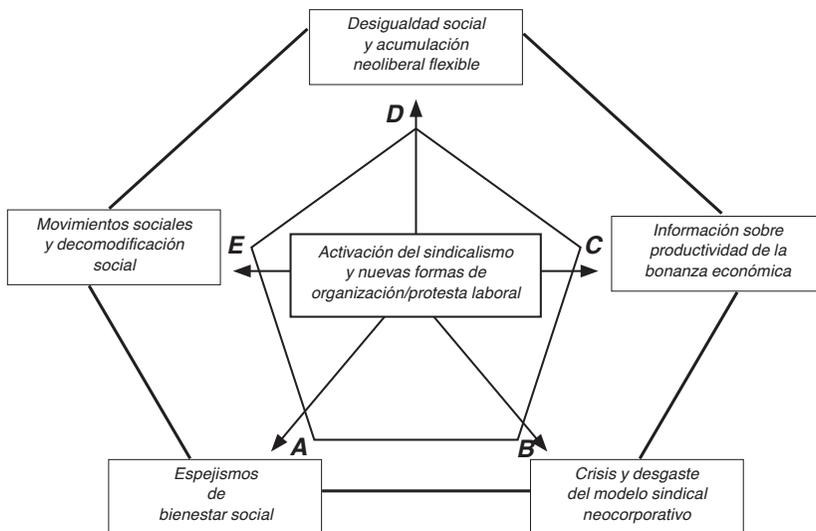


FIGURA 2
CINCO COORDENADAS DEL CONFLICTO DE REVALORIZACIÓN DEL TRABAJO



BIBLIOGRAFÍA

- ANTÚNEZ, RICARDO
 2005 *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, Ediciones Herramienta, Buenos Aires.
- ARAVENA, ANTONIO y DANIEL NÚÑEZ
 2011 “Los gobiernos de la concertación y el sindicalismo en Chile”, *Trabajo*, año 5, núm. 8, pp. 113-133.
- BACCARO, LUCIO
 2003 “What is Alive and What is Dead in the Theory of Corporativism”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 41, núm. 4, pp. 683-706.
- BLANCO, OSVALDO y DASTEN JULIÁN
 2014 “Apuntes sobre el concepto de modelo productivo: estructura, formación social y conformación de subjetividades”, *Trabajo y Sociedad*, núm. 22, pp. 461-478.
- BOLTANSKI, LUC y EVE CHIAPELLO
 2002 *El nuevo espíritu del capitalismo*, Akal, Madrid.
- BOURDIEU, PIERRE
 1998 *Capital cultural, escuela y espacio social*, Siglo XXI Editores, México, D. F.
 1988 *La distinción*, Taurus, Madrid.
- BURAWOY, MICHAEL
 1985 *The Politics of Production. Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, Verso, Londres.
 1984 “Karl Marx and the Satanic Mills: Factory Politics Under Early Capitalism in England, the United States, and Russia”, *American Journal of Sociology*, vol. 90, núm. 2, pp. 247-282.
 1979 *Manufacturing Consent*, University of Chicago, Chicago.
- BURAWOY, MICHAEL y ERIK OLIN WRIGHT
 1990 “Coercion and Consent in Contested Exchange”, *Politics & Society*, vol. 18, núm. 2, pp. 251-266.

- BUTLER, JUDITH
2010 *Frames of War. When is Life Grievable?*, Verso, Londres-Nueva York.
- CASEN
2011 *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional*, Chile, Santiago.
- CASTEL, ROBERT
1991 “Los desafilados. Precariedad del trabajo y vulnerabilidad social”, *Topía*, año 1, núm. 3, noviembre, pp. 28-35.
- CHÁVEZ, MIGUEL y DASTEN JULIÁN
2013 “Reformas en el sistema de salud y la movilización de los/as trabajadores/as. Construcción de subjetividades y nuevo sindicalismo”, *Gestión de Personas y Tecnología*, vol. 6, núm. 17, pp. 3-17.
- CHIANG VEGA, MARÍA MARGARITA, C. MAURICIO SALAZAR BOTELLO, PATRICIA CAROLINA HUERTA RIVERA y ANTONIO NÚÑEZ PARTIDO
2008 “Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas). Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos”, *Universum*, vol. 23, núm. 2, pp. 66-85.
- COOK, MARÍA LORENA
2011 “Unions and Labor Policy under Left Governments in Latin America”, *Trabajo*, año 5, núm. 7, pp. 55-73.
- CORNEJO, MIGUEL ÁNGEL
2009 “Gestión pública, incentivos y remuneraciones en Chile”, *Tékhne*, núm. 11, Barcelos, pp. 75-89.
- CPP (CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS)
2012 *Ingreso ético familiar: reflexiones en torno a la nueva política social para población en situación de extrema pobreza*, Centro de Políticas Públicas, Universidad Católica, Santiago de Chile.
- CRADDEN, CONOR
2010 “Restarting History: why the Global Labour Movement Must Challenge the ‘Corporate Theory of Society’, and now it Might Go About Doing it”, Ponencia en The Global Labour University Conference, Berlín, septiembre 14-16.

- DAVOLOS, PATRICIA
2012 “Nuevas tendencias en el mundo del trabajo: las huellas de más de una década de reformas estructurales”, *El Mundo del Trabajo en América Latina*, Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Sociedad-Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, pp. 11-37.
- DE LA GARZA, ENRIQUE
2011 *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, Plaza y Valdés-Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa, México, D. F.
- DÍAZ, XIMENA, LORENA GODOY y ANTONIO STECHER
2005 *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*, Cuadernos de Estudio núm. 3, Centro de Estudios de la Mujer, Santiago de Chile.
- DÖRRE, K., H. HOLST y O. NACHTWEY
2009 “Organising-A Strategic Option for Trade Union Renewal?”, *International Journal of Action Research*, vol. 5, núm. 1, pp. 33-67.
- ESPING-ANDERSEN, G.,
1990 *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- FRASER, NANCY
2013 “A Triple Movement? Parsing the Politics of Crisis after Polanyi”, *New Left Review*, núm. 81, mayo-junio, pp. 119-132.
- FUNDACIÓN SUPERACIÓN DE LA POBREZA
2006 *Umbrales sociales. Propuesta para la futura política social*, Santiago de Chile.
- GHIOTTO, LUCIANA y RODRIGO PASCUAL
2010 “Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo”, *Herramienta*, núm. 44, disponible en <www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-44/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-trabajo>, consultada en noviembre de 2013.

GUERRERO, MANUEL

- 2008 “Tras el exceso de sociedad: emancipación y disciplinamiento en el Chile actual”, en Ana Esther Ceceña (coord.), *De los saberes de la emancipación y de la dominación*, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, pp. 261-282.

GUILLÉN, ARTURO

- 2008 “Modelos de desarrollo y estrategias alternativas”, en Eugenia Correa, José Déniz y Antonio Palazuelos (coords.), *América Latina y el desarrollo económico*, Akal, Madrid.

HARVEY, DAVID

- 2007 *A Brief History of Liberalism*, Oxford University Press, Oxford.

HELLER, AGNES

- 1986 *Teoría de las necesidades en Marx*, Ediciones Pensamiento Contemporáneo, Barcelona.

HIDALGO, PEDRO, ENRIQUE MANZUR, SERGIO OLAVARRIETA

y PABLO FARÍAS

- 2007 “La cultura nacional y su impacto en los negocios: el caso chileno”, *Estudios Gerenciales*, vol. 23, núm. 105, pp. 57-67.

JESSOP, BOB

- 2014 “Capitalist Diversity and Variety: Variegation, the World Market, Compossibility and Ecological Dominance”, *Capital & Class*, vol. 38, núm. 1, pp. 45-58.

2008 *State Power*, Polity Press, Londres.

2003 *The Future of Capitalist State*, Polity Press, Londres.

JULIÁN, DASTEN

- 2013a “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista”, *Transformación(es) del trabajo: tiempo(s) de precariedad(es) y resistencia(s)*, Espacio Editorial, Buenos Aires, pp. 21-45.

2013b “Contribuciones al estudio de identidades e identificaciones precarias en Chile”, *Polis*, núm. 36.

- 2013c “Trabajo, precariedad y ‘habitus precario’. Aproximaciones al estudio de la(s) precariedad(es) en América Latina”, *Estudios Latinoamericanos del Trabajo*, año 18, núm. 30, pp. 185-210.
- 2012a “Dispositivos de disciplinamiento en el Trabajo. Relaciones laborales y subjetividad(es) en el trabajo en Chile”, *Si Somos Americanos*, vol. 12, núm. 2, pp. 109-131.
- 2012b “Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario vs. sindicalismo movimientista”, *Actual Marx Intervenciones*, LOM Ediciones, núm. 13, pp. 93-115.
- KURTZ, MARCUS
1999 “Chile’s Neo-Liberal Revolution: Incremental Decisions and Structural Transformation, 1973-1989”, *Journal of Latin American Studies*, vol. 31, núm. 2, pp. 399-427.
- LÓPEZ, RAMÓN, EUGENIO FIGUEROA y PABLO GUTIÉRREZ
2013 “La ‘parte del león’: nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso de Chile”, serie “Documentos de Trabajo”, núm. 32, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
- LUKES, STEVEN
2005 *Power. A radical View*, Palgrave Macmillan, Houndsmill.
- MARTICORENA, CLARA
2010 *Reflexiones críticas acerca de la relación entre precariedad laboral y trabajo asalariado*, Ediciones Herramienta, Buenos Aires.
- MARX, CARLOS
2006 “Salario, precio y ganancia”, *Para entender la explotación capitalista*, Instituto de Pensamiento Socialista, Buenos Aires.
- 1971 *El Capital. Crítica de la economía política*, tomo 1, Fondo de Cultura Económica, México, D. F.
- MONTERO, CECILIA y PABLO MORRIS
2001 “La ciudadanía laboral: un imperativo de equidad”, *Proposiciones*, núm. 32, pp. 66-88.

- MUNCK, RONALDO
2003 *Globalization and Labour. The New 'Great Transformation'*, Zeb Books, Delhi.
- MURILLO, M. VICTORIA y ANDREW SCHRANK
2005 "With a Little Help from My Friends: Partisan Politics, Transnational Alliances, and Labor Rights in Latin America", *Comparative Political Studies*, vol. 38, núm. 8, pp. 971-999.
- PALOMINO, HÉCTOR
2013 "Informalidad laboral y desigualdad en la Argentina hoy", *Voces en el Fénix*, núm. 23, pp. 60-67.
- PÉREZ, PABLO
2012 "Movilizaciones sociales y conflicto de clases en Chile. Consideraciones para una teoría crítica de la sociedad", *Actual Marx Intervenciones*, LOM Ediciones, núm. 13, pp. 65-91.
- PÉREZ ARRAU, GREGORIO
2008 "Gestión de recursos humanos en el contexto social y cultural chileno", *Asian Journal of Latin America*, vol. 21, núm. 1, pp. 65-95.
- RAMOS, JOSEPH
2000 "Policy Directions for the New Economic Model in Latin America", *World Development*, vol. 28, núm. 9, pp. 1703-1717.
- REYGADAS, LUIS
2002 *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Gedisa, Barcelona.
- RODRÍGUEZ, N. y V. LATORRE
2011 "Cultura y liderazgo en la industria de la construcción chilena", *Revista de la Construcción*, vol. 10, núm. 3, pp. 64-74.
- ROMÁN, JOSÉ ANTONIO
2008 "Sujeto, trabajo y familia: compartiendo reflexiones y artefactos de investigación", en Álvaro Soto (ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, LOM, Santiago, pp. 253-277.

SIF

2013 *Informe de estabilidad financiera. Primer semestre 2013*, Banco Central, Chile.

SISTO, VICENTE

2009 “Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la Investigación”, *Universum*, vol. 24, núm. 2, pp. 193-216.

SOTO, ÁLVARO, G. ESPINOZA y J. GÓMEZ

2008 “Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral”, en Álvaro Soto (ed.), *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, LOM, Santiago, pp. 11-37.

SPS (SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIO)

2009 *Seguro de cesantía en Chile*, Superintendencia de Valores, Santiago de Chile.

STANDING, GUY

2011 *The precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londres.

SUNKEL, OSVALDO y RICARDO INFANTE

2009 “Hacia un crecimiento inclusivo”, en Osvaldo Sunkel y Ricardo Infante (ed.), *Hacia un desarrollo inclusivo. El caso de Chile*, Organización Internacional del Trabajo-Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago, pp. 33-68.

TYLER, COLIN

2011 “Power, alienation and performativity in capitalista societies”, *European Journal of Social Theory*, vol. 14, núm. 2, pp. 161-179.

UGARTE, JOSÉ LUIS

2006 “Sobre relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores”, *Ius et Praxis*, vol. 12, núm. 1, pp. 11-29.

VON HOLDT, KARL y EDWARD WEBSTER

2005 *Beyond the Apartheid Workplace: Studies in Transition*, University of KwaZulu-Natal Press, Scottsville.

VITALE, LUIS

1998 *Historia social comparada de los pueblos de América Latina*, tomo III, Comercial Atelí, Punta Arena.

WRIGHT, ERIK OLIN

2000 “Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise”, *American Journal of Sociology*, vol. 105, issue 4, pp. 957-1002.

ZAPATA, FRANCISCO

2002 “Salarios mínimos y empleos en Argentina, Chile y México”, *Papeles de Población*, vol. 8, núm. 32, pp. 121-138.

2003 “¿Crisis del sindicalismo en América Latina?”, *International Institute of Social History*, disponible en <<http://kellogg-nd-edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>>, consultado en noviembre de 2013.

DIARIOS ELECTRÓNICOS

EL CLARÍN

2007 “CUT no participará en mesa de equidad social por ser un ‘circo’ y ‘más burocracia’”, disponible en <www.elclarin.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=8153&Itemid=44>, consultada en agosto de 2013.

EL MOSTRADOR

2013 “¿Por qué paran los trabajadores en un país de ingresos altos?”, columna de opinión de Marco Kremerman y Gonzalo Durán, disponible en <www.elmostrador.cl/opinion/2013/07/11/por-que-paran-los-trabajadores-en-un-pais-de-ingresos-altos>, consultada en julio de 2013.

CNN CHILE

2013 “Continúan los cuestionamientos contra el INE”, disponible en <www.cnnchile.com/noticia/2013/04/30/continuan-los-cuestionamientos-contr-el-ine>, consultada en abril de 2013.

EL DÍNAMO

2013 “Jefaturas del INE apuntan a su director por errores en el Censo y cálculo del IPC”, disponible en <www.eldinamo.cl/2013/04/17/jefaturas-del-ine-apuntan-a-su-director-por-errores-en-el-censo/>, consultada en abril de 2013.

PYME SUR ON-LINE

2013 “OCDE aseguró avalar las mejoras propuestas para el cálculo del IPC”, disponible en <www.pymesur.cl/industria-y-actualidad/ocde-aseguro-avalar-las-mejoras-propuestas-para-el-calculo-del-ipc-html>, consultada en julio de 2013.