

## La construcción de identidad colectiva en los sindicatos de hoy

Oscar Chávez Pereira

### Antecedentes y primeras definiciones

Para abrir la discusión partamos con una definición de lo qué es un sindicato, ésta nos dará las primeras luces que nos permitirá ir caracterizando nuestro problema a desarrollar:

“el sindicato es una forma asociativa con características peculiares que nace del interés colectivo explícito de una pluralidad de personas para llevar adelante la realización de intereses comunes” (Drolas, 2004, p. 377).

Estos intereses comunes, que hace referencia esta definición, son el producto de la interacción que se realiza en un espacio compartido por un grupo de personas, de trabajadores, espacio que está inserto y determinado con la forma en que se desarrolla el trabajo, el acto productivo, junto con el lugar físico compartido ocupado por los trabajadores en este proceso de producción. Pero además, son el resultado de la deliberación que se realiza dentro del colectivo, es decir, por medio de la discusión y del debate que se produce dentro de él. Esta deliberación es una de las premisas fundamentales según la visión de Offe en la constitución de un sindicato (Offe 1990, en Drolas, 2004).

Así es como el sindicato en palabras de Drolas “encarna o intenta encarnar una voluntad colectiva explicitada por un grupo de individuos que construyen una particular

concepción del mundo, el trabajo, la vida” (Drogas, 2004, p. 378). Esa voluntad colectiva expresa un proceso anterior, un reconocimiento, como un nosotros, y una diferenciación con otros, con los que se entabla una relación. Reconocimiento y diferenciación que tienen que ver con las condiciones particulares y diferentes que tienen entre ellos con respecto a otros. Así esa voluntad colectiva se expresa en temas relacionados con la organización del trabajo, los salarios, la continuidad del empleo, las condiciones de trabajo, la calidad de vida, etc.

Este proceso de reconocimiento como colectivo que acabamos de mencionar se presenta como una cuestión fundamental a la hora de darle vida a un sindicato. Agacino, quien reconoce esto, señala que este proceso de reconocimiento marca la diferencia entre los trabajadores como una categoría estadística con respecto a trabajadores como una fuerza social y como una fuerza política (Agacino, 2003).

Esta diferenciación planteada por Agacino se nos presenta sumamente atinente con lo que queremos desarrollar, revisemos como la conceptualiza. La categoría estadística equivale a que un grupo de trabajadores que comparten ciertas características, como por ejemplo el hecho de que el único medio con el que pueden generar riquezas es la fuerza de trabajo que es entregada a cambio de un salario, pero que éstas no se han interiorizado en un proceso de reconocimiento y de asimilación de su realidad, y que ésta es compartida por demás individuos. Esto se materializa en la no existencia de organizaciones de trabajadores, o las que existen son sólo de hecho sin mayor participación de sus integrantes. Sin embargo cuando estos trabajadores comienzan a “reconocerse unos a otros, a construir un sentido

común,...cuando levantan una visión de sí mismos manifestando intereses comunes por específicos que sean, es que estamos en presencia de un proceso de constitución subjetiva como fuerza social enfrentada al resto de los sujetos y fuerzas sociales” (Agacino, 2003, p. 4). Así ya existe el contexto con las condiciones básicas para la creación de un sindicato, con representación de intereses comunes materializados en objetivos con la voluntad de alcanzarlos.

Pero este proceso de asimilación y reconocimiento compartido tiene un nivel mayor que guarda relación que cuando se empiezan a incluir visiones de un orden para la sociedad, materializados en proyectos, que se acercan a plantear y tener un accionar conciente de acuerdo a reproducirla o cambiarla, es que necesariamente se ha dado un paso a transformarse en una fuerza política. Lo es porque, indiscutiblemente, a entrado a participar de la escena política en donde entran en juego cuestiones que tienen que ver con el poder, y entran en disputas ciertas con otras fuerzas políticas con otras visiones de la sociedad y con otros proyectos para ella (Agacino, 2003).

Puestas así las cosas cuando hablamos de fuerzas sociales o políticas, éstas tienen su correlación en los sujetos sociales y los sujetos políticos que las hacen posible. Un sujeto social y político corresponde a un grupo de individuos que comparten ciertas características que son reconocidas por ellos lo que les permite construir definiciones comunes y definir proyectos con objetivos a realizar, todo esto materializado en organizaciones sociales y políticas. Para nuestro caso el sujeto colectivo a tratar está representado, materializado y hecho visible por medio de las organizaciones sindicales que entran a hacerse partícipe de

las distintas escenas de la realidad social en donde pueden desenvolverse y actuar, tratando de llevar a cabo sus objetivos.

Pues bien después de haber esbozado lo que es un sindicato y descrito algunas de sus características, llevemos esto a la realidad histórica de los sindicatos en Chile y visualizamos el contexto en que se desenvuelven ellos hoy día.

Siguiendo con las definiciones de Agacino que hemos expuesto, y que nos acomodan para nuestros fines, podemos señalar que los sindicatos constituidos como sujetos tanto sociales o políticos han vivido procesos de altos y bajos pasando desde categorías estadísticas a sujetos sociales o políticos, o viceversa. Precisamente desde hace unos años en gran parte del mundo, y en Chile desde 1973, es que se vive un proceso de reflujo de los sindicatos como sujetos colectivos. Agacino lo define como un revés propio de la dialéctica de las fuerzas sociales y políticas a lo largo de sus historias. Así es como ve “que el movimiento de los trabajadores, que bajo su forma de movimiento sindical en los años 72 -73 estaba muy cerca del proceso de constitución en cuanto sujeto político, hoy, producto de la represión y las transformaciones de las últimas décadas, está reducido prácticamente a una categoría estadística”. (Agacino, 2003).

Por otro lado tenemos a Zapata quien desde una mirada enfocada para toda Latinoamérica define este revés de los sindicatos, más bien, como una crisis que dista de lo que fue alguna vez. Así plantea como el sindicalismo latinoamericano logró desempeñar un “importante papel en la organización de los trabajadores de América Latina, en sectores

como la minería, la industria manufacturera y la burocracia pública” que se tradujo en que lograron “establecer estándares laborales y la negociación de contratos colectivos de trabajo, de haber desarrollado canales de participación política y haber contribuido al desarrollo de la democracia” (Zapata, 2003, p.2).

El tiempo que rememoran estos autores y que se identifica con el auge del sindicalismo como sujeto colectivo corresponde a la época en que la organización del trabajo estaba determinada por un modelo muy distinto al actual, nos referimos al fordismo. Este modelo singular de organización del trabajo al basarse en el establecimiento de grandes industrias y procesos productivos realizados por cantidades considerables de trabajadores, dio paso a la creación de una clase trabajadora más o menos homogénea (Farfán, 1988, en Jaua, 1997) que facilitó que el sindicato se constituyera en la instancia de organización, de coordinación, de acción y de representación de estos trabajadores. La fuerza que lograron implicó su consideración a la hora de organizar el trabajo y la sociedad. Los resultados fueron contratos colectivos, estabilidad laboral y una situación que se acercaba al pleno empleo.

Si bien el fordismo alcanzó sus niveles más altos como organización del trabajo en Europa y Norteamérica, tanto en Chile como en Latinoamérica se implementó de otra forma con el llamado modelo de sustitución de importaciones, pero que, aún guardando las proporciones, también se dio un sindicalismo fuerte y relevante en la sociedad y en la organización del trabajo, como ya hemos visto y descrito. Sin embargo de forma transversal a casi todo el mundo esta forma de organizar el trabajo cambio, trayendo consigo nuevos

problemas para el desarrollo y desenvolvimiento de los sindicatos, marcando la crisis de éstos. El cambio está dado por la imposición de una nueva forma de trabajo, la flexibilidad laboral, impuesta con un nuevo modelo económico, el neoliberal.

Como los tiempos han sido distintos en Chile el revés o la crisis del sindicalismo también lo ha sido. Ésta comienza un poco antes del surgimiento de la flexibilidad laboral, más exactamente 1973, cuando los sindicatos son suspendidos, por la junta militar que se hace del poder. La suspensión termina en 1979 con la reformulación del Código del Trabajo. Este último año es justamente el tiempo en que más o menos se empieza a implantar la flexibilidad laboral en Chile.

Zapata describe notoriamente los problemas que con el cambio de la organización del trabajo vino a imponer a la organización de los sindicatos. Señala que la desfragmentación de las grandes unidades de las empresas en unidades más pequeñas dispersas en el espacio, el aumento del número de desempleados por la disminución de la situación de pleno empleo característico del fordismo, la tercerización del trabajo por el auge de las tecnologías, etc., son todas situaciones que se tradujeron en el consiguiente problema para los sindicatos de quién organizar y cómo hacerlo (Zapata, 2000). Tema que está muy presente en Moncado cuando busca analizar la condición del sindicalismo chileno planteando que los sindicatos nacionales tienen “dificultades para representar las nuevas categorías de trabajadores — surgidas de las transformaciones de la estructura económica y de la composición del empleo, así como de los cambios tecnológicos —“(Moncado, 2000, p.9)

Otro problema tiene que ver con la desregulación de las leyes laborales que cumple con romper cualquier vínculo que haga rígida la relación contractual entre el empleador y el trabajador, y que el empleador pueda disponer según las necesidades de la empresa la fuerza laboral que necesite (Míguelez, sin fecha, y Jaua, 1997). En este sentido el sindicato que históricamente protege las relaciones contractuales de los trabajadores, y sindicatos que bajo el amparo de las leyes, en tiempos del “Estado de Bienestar”, tenían una gran capacidad de acción y de interferir en las decisiones de las empresas, también se le es desminuidas sus capacidades por la desregulación laboral. Así es como en Chile una vez que se permite la vuelta de los sindicatos en 1979 con la reformulación del Ley del Trabajo las atribuciones de los sindicatos son reducidas al máximo impidiendo la negociación colectiva entre empresas, restringiendo los derechos de los dirigentes y estimulando la segmentación sindical. Desde la instalación de la democracia en los 90 se introdujeron una serie de reformas a esta ley, la más significativa el 2001, que buscaron disminuir la gran capacidad de acción que se les asignó a los empleadores, pero todas fueron medidas, en palabras de Zapata, que no incrementaron la capacidad de los sindicatos, ni tampoco fueron sustancialmente beneficiosas para los trabajadores (Zapata, 2003). En este mismo sentido es significativa la Ley de Subcontratación del año 2002 que regularizó con quienes se debían entender los trabajadores y los sindicatos, dictaminándose que era con la empresa que directamente los contrata. Regulación que trajo de por sí nuevos problemas para los sindicatos de los trabajadores flexibilizados en subcontratos, al que se apega en específico nuestro objeto de estudio. En palabras de Silva el problema para los sindicatos de las empresas contratistas está dado porque existe una “irrelevancia de negociar colectivamente con la empresa contratista, cuando todas las decisiones económicas más importantes las

toma la empresa principal”, quién es la que contrata y la en definitiva la que toma las decisiones principales que los afecta o beneficia directamente (Silva, 2007, p. 3).

Estas medidas en tiempos de democracia estaban bajo el discurso del gobierno de impulsar la organización sindical. Sin embargo, después de un “rebrote” a principios de la década “tanto la afiliación sindical como el tamaño promedio de los sindicatos han tendido a disminuir” (Wormald, 2002, p.148).

En este sentido es que son relevantes las cifras de las tasas de sindicalización para marcar la evolución y el retroceso o crisis que viven los sindicatos. Así tenemos que en 1972 la tasa de sindicalización correspondía al 40.8%; para el año 1982, una vez ya autorizados los sindicatos, a un 17.1%; en tiempos de democracia el “pick” fue en 1992 con un 22.4%; y el 2006 (el dato más actual conseguido) un 14.5%, en un historial desde el “pick” en un constante descenso (Ministerio del Trabajo, varios años, en Wormald, 2002, y en Cehlay, 2007).

Dadas así las cosas, lo que hemos querido hacer hasta el momento es primero definir que entendemos por sindicato, nuestro objeto de estudio principal, y segundo, presentar el contexto en dónde se desarrolla hoy este objeto. Este contexto está dado por la instauración de nuevo orden en la organización del trabajo. Nuevo orden que pone en cuestión el sindicalismo, restándole protagonismo, capacidad de acción y de inferencia en las decisiones que directamente les afectan o benefician. De acuerdo a la literatura sobre el tema, hemos descrito dos problemas con este nuevo orden que se imponen a los sindicatos,

uno tiene que ver con la creación de nuevas categorías de trabajadores, que presentan dificultades para sindicalizar, y el otro con el corolario en las leyes de este nuevo orden marcado por la desregulación laboral que pone trabas en la acción y organización de los sindicatos.

Sin embargo nos falta un tercer elemento que guarda relación que con estos cambios en la organización del trabajo, que podríamos definir como objetivos y materiales, tienen como consecuencia cambios en la subjetividad, en los imaginarios sociales, en las formas de representaciones sociales, en definitiva, en la asimilación en las mentes o estructuras cognitivas que tienen los trabajadores. Estos cambios en la subjetividad de los trabajadores tienen su consiguiente relación en las formas que toman las identidades y en la confluencia, o no, de éstas en las identidades colectivas, además de cuál es la caracterización que adquiriría ella.

Entonces cuando al principio de este apartado definíamos lo que es un sindicato, y mostrábamos la importancia para su formación, y para darle vida y sustento, que significa que el grupo de trabajadores realice un proceso de reconocimiento en que comparten características comunes en contraposición a otros, nos estábamos refiriendo, sin haberlo explicitado, a la conformación de identidad colectiva.

Así es como, por ejemplo, siguiendo el análisis de Agacino “una categoría estadística hace referencia a un grupo de personas que comparten alguna propiedad específica, sin que dicha propiedad o característica aún se haya, si esto es posible,

constituido en fuente de identidad colectiva” (Agacino, 2003, p. 4), contar con esa identidad colectiva significa, entonces, dar el paso a configurarse como un sujeto colectivo social o político. Según Agacino, además, este paso está dado como una cuestión necesaria para la formación de un sindicato.

Sobre este último punto nos hace más sentido considerar la identidad colectiva como en niveles que permiten una mayor articulación y protagonismo de un sindicato. Así es como que nos parece acertado el análisis que realiza Drolas en este sentido, aunque no explicita del todo esta distinción entre niveles de identidad colectiva.

Esta autora plantea una distinción entre representación por parte de un sindicato y representatividad por parte del mismo. Conceptos que tienen que ver con las relaciones que se fundan dentro de los sindicatos en función a la exterioridad y al accionar que se tiene frente a ella. Así es como representación, según Drolas, corresponde al tipo de relaciones más fáciles que se pueden mantener en un sindicato. Estas son las necesarias para fundarlo. Un grupo de trabajadores a través de su voluntad forman un sindicato y delegan la representación de él en un grupo de dirigentes. Así es como se cumple lo básico, el sindicato está formado, existe, se mantiene, y ya se puede considerar como una institución social, reconocida por lo menos legalmente. Sin embargo la representatividad encarna una cuestión mayor. “La representación,..., responde al reconocimiento del sindicato como una particular institución social, en tanto que la representatividad puede pensarse en relación a la identidad que ese reconocimiento externo puede implicar y a las dinámicas a las que esa construcción puede motorizar” (Drolas, 2004, p. 375). Así es como la representatividad

implica una capacidad mayor de quienes conforman el sindicato, que se traduce en el hecho de un involucramiento mayor como individuos y como sujetos de las relaciones que se producen al interior del sindicato, como, también, hacia el exterior. Y como ya lo enunciaba Drolas este compromiso pasa por el proceso de creación de identidad, de la que deducimos se refiere además a la identidad colectiva, por parte de quienes son partícipes de los sindicatos.

Sin embargo creemos que ese proceso de creación de identidad ya está presente en lo que Drolas denomina representación, pero en una menor medida, sólo lo necesario para reconocerse como trabajadores y captar la necesidad de formar un sindicato, identidad que avanza cuando existe la capacidad de involucrarse mayormente en las relaciones propias del sindicato, y homologando con las palabras de Agacino los hacen avanzar hacia sujetos colectivos sociales o políticos, dejando su categoría meramente estadística.

El problema que existe en la actualidad bajo el nuevo orden de la sociedad y de la flexibilidad laboral como marco organizador del trabajo está en que en este contexto, como lo señala Drolas, “la identidad implica reconocer su no fijación y su constante devenir precario” (Drolas, 2004, p. 387), lo que complica la conformación de identidades colectivas.

Así es como hemos definido el concepto de nuestro objeto de estudio, el sindicato, lo hemos contextualizado en nuestra realidad actual y a partir de ello hemos creado una necesidad y una consiguiente problematización para analizar más cuidadosamente, que

tiene que ver con la configuración de las identidades colectivas en las organizaciones sindicales bajo el nuevo orden de desarrollo del trabajo. Pero antes de pasar a analizar y empezar a concluir preliminarmente, creemos necesario dejar de hablar a grandes rasgos de identidad colectiva, sin hacer primero algunas consideraciones teóricas que nos permitan hablar con mucha más propiedad sobre este concepto, definiendo lo que entenderemos por él.

### **Precisiones teóricas sobre la identidad colectiva**

Los estudios que tienen que ver con identidad colectiva son mayoritariamente provenientes desde las disciplinas que ponen su atención en los análisis de los movimientos sociales. Es a partir de ellas de donde vienen sus principales definiciones que utilizaremos para conceptualizar sobre lo que nos interesa acerca de nuestro objeto de estudio, las organizaciones sindicales, en donde nos importa su identidad colectiva. Estas definiciones y conceptualizaciones nos son afines porque entendemos que los sindicatos se configuran como movimientos sociales en el momento que cuentan con objetivos como parte de un proyecto como colectivo, que busca cambiar ciertas situaciones dadas, y que para ello tiene la capacidad de movilizarse desarrollando una acción colectiva.

Se reconoce que el interés por los procesos de subjetivación y de identificación que viven los miembros de los movimientos sociales es relativamente nuevo con respecto a todo lo que se ha estudiado en referencia a ellos. Es desde la década de los 80 en donde se empieza a generar más institucionalizadamente un interés. Y viene a situarse en medio de

dos enfoques, por cierto heterogéneos en su interior, en el entendimiento y estudio de los movimientos sociales: el enfoque en donde predominan las cuestiones estructurales que dan las oportunidades y sus consiguientes limitaciones para la acción de los movimientos, derivado desde los investigadores europeos, y el enfoque estadounidense que da la prioridad a las formas de organización de los movimientos y a la movilización de los recursos. Así es como entre estos dos enfoques, que en realidad representan esferas en que se les atribuye más importancia o no a ciertos elementos de los movimientos sociales, y que por lo tanto no son excluyentes, se ha comprendido la necesidad de estudiar los procesos de subjetivación y formación de identidades y de su importancia para la movilización de los movimientos sociales. Creemos que Rivas lo grafica bien: “en efecto, mediando entre la oportunidad política, la organización y la acción están los significados y definiciones compartidas que las personas atribuyen a la situación, sin los que no se daría el paso a la movilización aunque se tenga oportunidades y recursos para ello” (Rivas, 1998, p. 205, en Ibarra y Tejerina, 2004).

Así es como además existen diferentes visiones acerca de las identidades de los miembros de los movimientos sociales. Están las que por un lado plantean que las identidades son producto de las estructuras propias de la sociedad quienes determinan su formación y sus características, y por el otro las que plantean que éstas provienen de procesos cognitivos individuales que son las que las motivan. Sin embargo existe un tercer enfoque que se sitúa en el análisis de las identidades en un nivel intermedio entre actor y estructura que nos parece el más completo. Tal como lo plantea Melucci: “entre el análisis de los determinantes estructurales y el de las preferencias individuales falta el análisis del

nivel intermedio relacionado con los procesos mediante los cuales los individuos evalúan y reconocen lo que tienen en común y deciden actuar conjuntamente” (Melucci, 1999, p. 61)

Es ahí donde se producen los procesos de identificación y de conformación de identidad colectiva que permiten las motivaciones para la movilización. Así es como en esta misma línea de análisis es que encontramos las teorías de marcos de acción, que junto con las definiciones de Melucci, nos darán los principales aportes para entender la identidad colectiva y el proceso de identificación que le antecede.

En este sentido es que nos parece fundamental el análisis que realiza Melucci para explicar la conexión que existe entre actor y estructura, a través de lo que el define como expectativa, con lo que podemos empezar a visualizar como se conforman las identidades colectivas.

De esta forma es que plantea que la expectativa es la relación directa que establece el actor con su entorno. La expectativa es un proceso de construcción y de negociación. Es negociación porque el actor evalúa desde su constitución interna la estructura de oportunidades que le ofrece el entorno, y construye a partir de esta evaluación un sistema de acción que le es posible desarrollar. Al evaluar el entorno, también se está evaluando con demás individuos, por lo tanto, así se concibe como proceso, porque se está constantemente negociando y construyendo “mediante la activación repetida de las relaciones que unen a los individuos”, en donde comparten e interactúan en este proceso (Melucci, 1999, p. 66).

En este proceso producto de las interacciones sociales que se producen entre los miembros de los movimientos sociales, en donde se evalúan y se construyen sistemas posibles de acción de acuerdo a las oportunidades, es en donde se producen las definiciones, los marcos de interpretación, las normas, los significados, las creencias, los discursos, que al ser compartidos por un grupo de individuos es que dan paso a la conformación de una identidad colectiva. Que estén compartidas significa que en este proceso de asimilación de la realidad se producen estructuras cognitivas en cada individuo con el sello de estos elementos que pasan a ser comunes por todos los que conforman el colectivo.

Pero además como bien lo señala Melucci estos marcos de interpretación, definiciones, normas, significados, creencias, discursos, para poder pasar a conformar una identidad colectiva deben implicar un proceso en que se le asigne un valor emocional hacia ellas, que se traduzca en la motivación necesaria que se precisa para la movilización (Melucci, 1999).

Como vemos lo central en Melucci es considerar las características de la identidad colectiva que se construyen en función de los sistemas de acción posibles por parte de los movimientos sociales. La importancia radica en considerar estas características como las propulsoras para la acción colectiva. Se puede decir que se establece una discriminación en dejar de lado ciertas características identitarias, que tal vez otras teorías puedan considerar más relevantes. Nosotros nos quedaremos para efectos de nuestra investigación con esta

discriminación, dando relevancia a los elementos subjetivos que permiten e impulsan la acción colectiva.

En este mismo sentido es que se circunscribe la teoría de marcos de acción colectiva. Un marco “es un esquema interpretativo que simplifica y condensa el mundo exterior al señalar y codificar selectivamente los objetos, situaciones, acontecimientos, experiencias y las acciones que se han producido en el entorno presente o pasado de cada individuo” (Hunt, Benford y Snow, 1994, en Laraña y Gusfield, 1994, p. 228). Pues bien este esquema interpretativo que se viene a transformar en estructuras cognitivas en los individuos tienen que ver en cómo se reconoce y asimila la realidad condensándose en estas estructuras. Hacer esta condensación es lo que se denomina proceso de enmarcamiento. Cuando hablamos de marcos de acción colectiva entendemos que a la hora de analizar los marcos se privilegian los que tiene relación con las interpretaciones “que legitiman y motivan la acción colectiva” (Rivas, 1998, p. 206, en Ibarra y Tejerina)

Junto a esto los otros elementos que nos parecen relevante de la teoría de marcos de acción colectiva es que este proceso de asimilación de la realidad se produce en este nivel intermedio entre actor y estructura, que además se configura como un proceso de construcción social activado por la interacción social entre los individuos de un movimiento social, en que las interpretaciones pueden llegar a ser compartidas y ser parte del colectivo, como las motivadoras en conjunto de la acción colectiva. Y en este mismo sentido, lo más relevante para nuestras pretensiones de análisis, sin duda, es que los marcos de acción colectiva compartidos por un grupo dan paso a “creencias, significados y discursos”, que

“dan sentido al mundo social de los participantes y les ayudan a conformar sus propias identidades personales y colectivas” (Rivas, 1998, 207, en Ibarra y Tejerina). Así es como se transforman en parte constitutivas de las identidades en conjunto con las definiciones y caracterizaciones que van produciendo. De ahí la trascendencia a la hora de considerar los marcos de acción colectiva con un valor metodológico que se encamina en buscar las definiciones propias de la identidad colectiva a través de los marcos comunes que tienen los participantes del colectivo.

Existen otros factores que nos interesa ahondar a la hora de formar las identidades colectivas que están remarcadas por otro autor y que no se salen de las premisas que hemos establecidos para entender el proceso de conformación de identidad colectiva. Estos aportes que se nos presentan relevantes vienen de parte de Drolas. Esta autora remarca la creación de identidad colectiva por medio de un “proceso que contiene y preserva , como momento constitutivo, la diferencia u oposición construida tanto en un exterior que, al oponerse, ofrece resistencia; y esa resistencia que ofrece lo otro, la que posibilita la dinámica de identificación de condiciones compartidas (Drolas, 2004, p. 380 en Battistini, 2004). Es decir se presenta como constitutivo de una identidad colectiva la resistencia que se opone desde el interior, esa oposición es la que permite engendrar en el colectivo los procesos de identificación comunes. Lo remarca así porque considera de vital importancia para los movimientos sociales, para los sindicatos en específico, que es su esfera de estudio, las identidades colectivas que son construidas como críticas a un orden dado.

De esta forma es como plantea que es un proceso que está dado por la experiencia social que tiene tres momentos que se transforman en una identidad crítica: el primero es cuando se produce la “asimilación de un rol” (como trabajador, por ejemplo)”, un segundo en relación a una “crítica a ese rol” (la construcción de definiciones valoradas que cuestionan el orden que determina ese rol) y, finalmente, “la acción posible a partir de la construcción compartida de esa distancia crítica” por parte del colectivo (Drolas, 2004, p. 382 en Battistini, 2004)

Entendemos entonces que las identidades colectivas construidas en los sindicatos deben de tener esa característica crítica, la construcción de definiciones compartidas, y el valor emocional que se les asignan por parte del grupo, como lo señala Melucci, que permita dar el paso a la movilización, que no es más que el proceso por el cual se transforman en sujetos colectivos capaces de interferir en las decisiones que directamente las atañen.

## **Nuevas condiciones laborales, la construcción de identidad colectiva y los sindicatos en nuestros tiempos**

Mucho se ha escrito entorno a las nuevas condiciones laborales, y específicamente en las consecuencias que tienen éstas entorno a las identidades de los trabajadores y a la configuración de los sindicatos. Así es como existe una especie de consenso en los análisis que “coinciden en visualizar una devaluación de la centralidad del trabajo en la vida de las personas, lo que significaría el debilitamiento de los tradicionales lazos de solidaridad comunitaria, por ende de los sindicatos y el fin de un modelo de socialización y constitución de sujetos sociales” (Alvarez, 1996, p. 8). Como vimos recién en el apartado teórico la incapacidad de generar movimientos sociales, como los sindicatos, tiene que ver fuertemente con la incapacidad de construir identidad colectiva, entendiendo que ésta es la movilizadota de la voluntad de los movimientos. Sin embargo, como iremos viendo en este capítulo no nos estamos acercando al fin de los proyectos colectivos, como lo sindicatos, si no que, más bien, que estos proyectos aún continúan pero bajo nuevas configuraciones identitarias que los promueven. Para no adelantarnos, antes examinemos cuáles serían las características de las identidades de los trabajadores hoy día.

Sin duda una de las tesis más extremas en el sentido de pérdida de centralidad del trabajo en las identidades de las personas proviene de Offe (1992). Este autor plantea que la sociedad industrial basada, como un aspecto fundamental, en el trabajo está pasando por un quiebre que dará paso a una sociedad en que no dependa del trabajo, y por tanto de los trabajadores. Son los avances tecnológicos los causantes de esta situación que se

materializa en que las máquinas realizan las labores manuales que antiguamente realizaban los trabajadores. De ahí el auge del sector terciario, el de los servicios, y de las labores que no precisan del trabajo manual. Es por esto que plantea que cada vez tendremos que trabajar menos, y cada vez iremos ganando tiempo libre y tiempo de ocio. En este sentido es que la posibilidad de identificarse con el trabajo, de asignarle valor, iría cada vez quedando mas trunco, ya que serían otros nuestros intereses dadas por las actividades denominadas de ocio realizadas en nuestro tiempo libre.

De la Garza es un autor Latinoamericano quién discute con este análisis. La implicancia que señala Offe al poner de manifiesto que el trabajo manual acerca a terminarse, para De la Garza no involucra que el trabajo en sí se acerque a su fin, sino que, al partir de un concepto amplio del trabajo, este se acerca más bien a mutarse con otras formas de trabajo, que quizás son menos visibles. De esta forma de la Garza constatando la realidad plantea que en vez de estar “transitando hacia la sociedad del ocio, por el contrario hay una constatación general del incremento de las jornadas de trabajo. Es decir, “desde el punto de vista desde los mundos de vida, el del trabajo sigue siendo muy importante para la mayor parte de la humanidad” (De la Garza, 2001, p. 28). Este hecho queda constatado con la visión que nos entrega Wormald, quien explica como para los hogares chilenos el trabajo sigue siendo fundamental “como fuente de ingreso para conseguir el “bienestar material”, así es como son concluyentes las cifras que entrega: “en 1998, el porcentaje de ingresos totales derivados del trabajo variaba entre 76,8% en el quintil más rico hasta el 82,2% en el quintil más pobre” (Wormald, 2002, p. 173).

Sin embargo no todo es tan poco certero en el análisis que realiza Offe. Si bien es fácilmente desechable el supuesto de que el trabajo se acerca a su fin y que el ocio sería el devenir, el tema de que la pérdida de centralidad del trabajo en la identidad de las personas no es desechable en ciertos matices que tiene en su análisis sobre estos procesos de subjetivación en las nuevas condiciones laborales. Éste observa a partir de un análisis en la década de los 80, desde la realidad alemana, cuando recién se comienza a implementar la flexibilidad laboral, en donde se empiezan a mostrar los primeros estragos marcados por las crisis en los puestos de trabajos, representado por empleos inseguros y tasas en aumento de trabajadores desocupados. El análisis está enmarcado en cómo estas secuelas, tan propias de la flexibilidad laboral, tiene su correlación negativa en las identidades de los trabajadores y en los sindicatos. Serían los jóvenes los principales afectados por este fenómeno, que se traduciría en “la percepción de un destino en el mercado de trabajo cada vez menos atractivo y frecuentemente hartado triste e inseguro de los trabajadores jóvenes” (Offe, et. al., 1981). Esta situación llevaría a que el trabajo pierde valor en el imaginario de estos trabajadores, deja de estar en el centro de sus vidas, en este sentido las dificultades los superan, dando paso a nuevos intereses fundados en nuevos valores en donde iría ganando más valor la “esfera del tiempo libre” y las acciones que pueden realizar en él, lo que repercutiría directamente en una crisis en la conciencia obrera de los jóvenes trabajadores y por lo tanto en su interés de ser partícipes de los sindicatos.

Esta línea de análisis la encontramos presente en más autores, como en Sennet con su concepto de “corrosión del carácter”. Su tesis central es que la flexibilidad laboral y la inestabilidad laboral tienen una repercusión directa sobre el carácter de las personas. El

hecho de las pocas probabilidades de contar con un mismo trabajo para toda la vida y la incertidumbre del acecho constante del desempleo “han creado un conflicto entre carácter y experiencia de un tiempo desarticulado que amenaza la capacidad de la gente de consolidar su carácter en narraciones duraderas” (Sennet, 2000, p. 30). Eso es sin duda un problema de identidad, es difícil identificarse en estos días con un trabajo determinado, y a partir de ello construir una identidad duradera. Esto es además remarcado por las características de los empleos que se realizan hoy, distinguidos por ser fáciles, y mucho de ellos precarios, es por eso que la identificación y “su compromiso con el trabajo se vuelve superficial, pues les falta (a los trabajadores) la comprensión de lo que están haciendo”. (Sennet, 2000, p. 77).

Así es como se nos presenta relevante un estudio que se realizó en Chile acerca de los trabajadores subcontratados de las salmoneras del sur realizado por Rolando Alvarez (2006). Estos trabajadores precisamente contaban con todas estas características estructurales dado por las nuevas condiciones laborales, que son las que se traducen en la pérdida de centralidad del trabajo en la formación identitaria de ellos, y que es justamente, lo que según los resultados del estudio, tendió a pasar en este caso. Así es como son: trabajadores subcontratados, flexibilizados, con empleos precarios, con inseguridades laborales, marcado por el constante flagelo del despido, y empleos “fáciles” de realizar al estar dedicados a la faena del salmón. En este sentido es como el trabajo les empieza a disgustar, se sienten incómodos con él, no les gusta el trato que tienen sus empleadores hacia ellos, no les gustan las condiciones en las que trabajan. De esta forma es que el investigador demuestra cómo estas condiciones de trabajo se tradujeron en que los trabajadores no se identifican con él, pero, sin embargo, aún se le es asignado un valor que

tiene que ver con salario con el cual pueden tener acceso al “bienestar material”. Es por esto que la conclusión que plantea es que se está presente ante una identidad precaria entorno al trabajo, en donde el proceso de identificación con él no está determinado por un valor hacía el trabajo mismo sino que al salario que entrega éste. Sin embargo, en contraposición a Offe, plantea que son precisamente esas condiciones precarias del trabajo las que motivan la formación de los sindicatos de estos trabajadores, que cada cierto tiempo salen a luz con demandas y movilizaciones.

Pues bien, creemos que podemos homologar esta situación descrita para el caso de los subcontratados de las salmoneras, con los subcontratados de Codelco que se han organizado en diversos sindicatos asociados en la Confederación de Trabajadores del Cobre, que son sin duda, la organización emblemática de los nuevos sindicatos formados por nuevas categorías de trabajadores como lo son los subcontratados. Son trabajadores que cooperan en la línea de producción, sus actividades son: cocina, aseo, choferes, etc, es decir trabajos “fáciles“, a lo que sumamos, por su condición de subcontratados, el riesgo constante del despido, y la condición precaria del empleo que dista de los trabajadores de planta de Codelco. Creemos que podemos asumir que tienen el mismo problema de identificación con el trabajo, dado por la calidad del mismo, que se homologa más o menos con el de los salmoneros. De lo que sí podemos afirmar que son precisamente esas condiciones de trabajo las que motivan el sindicato y su acción. De ahí las demandas principales que han expresado en las movilizaciones que han emprendido, las que definen a corto plazo en mejoras salariales y la internalización en Codelco de trabajadores subcontratados, y a largo plazo el fin del sistema de subcontratación. Nos acercamos a

pensar que estas motivaciones, son producto de la identidad colectiva que se ha construido, es decir producto de las definiciones compartidas que han realizado en torno a como participan ellos del trabajo realizado en su empresa.

Este último ejemplo nos entrega la principal paradoja que señala Battistini (2004) en relación a los nuevos movimientos sindicales construido por los individuos que han sido marginados de las antiguas condiciones laborales que entregaba la sociedad industrial, que para hoy se han reducido al mínimo de los trabajadores. Si antes las principales motivaciones del movimiento obrero eran romper con las condiciones de trabajo, para obtener el control directo de él, lo que se busca ahora es volver a esas condiciones, en nuestro caso, volver a ser trabajadores contratados, con todas las características que tienen éstos; y para otros movimientos, como el de los desocupados “piqueteros”, que le presta principal atención este autor, tener simplemente un trabajo (Battistini, 2004). Compartiendo, además, que son las condiciones precarias de los empleos contemporáneos los que impulsan las nuevas organizaciones de trabajadores, así es como plantea: “cuando la realidad social se nos presenta un marco donde el desempleo, la precarización y la pobreza constituye la normalidad, la aparición de formas de organización y alternativas de lucha que encuentran mecanismos para el cuestionamiento del poder, se nos aparecen como las novedades de la época” (Battistini, 2004, p.39)

Sigamos adentrándonos en lo que significa la pérdida de centralidad del trabajo en la conformación de las identidades, con otra de sus características, que aparece como causa más directa en el impedimento de la formación de sindicatos, hablamos del individualismo.

Es Beck el que da los principales lineamientos en este sentido. Beck parte sus análisis planteando que hoy nos encontramos ante lo que denomina una “sociedad del riesgo”. Plantea que los individuos hoy en día están sometidos a constantes riesgos que están dados por la precariedad de los empleos debido al régimen de “subempleo desestandarizado, fragmentado y plural, con formas de trabajo retribuido altamente flexibles, descentralizadas temporal y espacialmente y desregularizadas”. (Beck, 2000, p. 86).

Así es como la individualización, que ha formado la identidad de las personas hoy, está dada en como interiorizan estos riesgos “si la enfermedad, la adicción, el desempleo y otras desviaciones de la norma se solían considerar golpes del destino, hoy en día se hace hincapié en la culpa y la responsabilidad individual” (Beck, 2001, p. 237). Por lo tanto asumir un fracaso en la vida laboral, no conseguir empleo, o conseguir uno de mala calidad, uno temporal por ejemplo, y no poder generar ingresos que permitan una vida acomodada, se asume como un fracaso en el que el individuo tiene la culpa. Así es como los trabajadores entran en una constante competencia entre sus pares por lograr objetivos en donde “la ética de la realización y el triunfo individual es la corriente más poderosa en la sociedad moderna” (Beck, 2001, p. 234). Se subentiende de esto que los individuos deciden “vivir sus propias vidas”, asumiendo sus victorias y fracasos en forma individual, así se transforman en “constructores activos de sus propias vidas” (Beck, 2001, p. 237).

En este sentido Beck plantea que esta lógica individual que parte de esta situación en el trabajo se extrapola a toda la vida social. De esta forma es como se pierde el interés de

participación en los proyectos que se construyen conjuntamente, como los de los sindicatos. De ahí que resalta que la individualización nos lleva a la destrucción del tejido social y de la comunidad, en el contexto de unos individuos que olvidan su responsabilidad al interior de la sociedad. Así es como Beck ve como en esta ética individualista “la gente,... (se asume) mejor preparada para el futuro que las instituciones sociales y sus representantes” (Beck, 2001, p. 242). Lo que se traducen en que se ven truncadas las posibilidades de construcción de identidades colectivas.

Entonces son los proyectos colectivos los que son dejados de lado por los proyectos individuales. Eso se ve reafirmado por el consumismo propio de nuestra sociedad. La individualización, que se ha instalado como valor en nuestra sociedad, se relaciona indiscutiblemente con este fenómeno, ya que, todos los esfuerzos que se realizan por parte de los individuos, están dirigidos a seguir participando del consumismo, no quedándose atrás en el consumo de todos los bienes materiales que nos presenta el mercado.

Así es como Tomas Moulián (1997) presenta que tanto el individualismo como el consumismo son las principales causas de la despolitización de los sectores que siempre se habían mostrado proclives a los grandes proyectos comunes de sociedad en nuestro país, como el movimiento sindical.

Volviendo al estudio de los trabajadores subcontratados de las salmoneras, podemos decir que en sus resultados se nos presenta una interesante paradoja. Como ya expusimos son trabajadores que se enmarcan dentro de las características estructurales que están dadas

por la flexibilidad laboral, por lo que siguiendo el análisis de Beck, se da todo para que la individualización se haga presente, sin embargo, el estudio demuestra que en vez de seguir métodos individuales para solucionar los problemas, constantemente recurren a métodos, más bien, colectivos para darle solución, a través de la formación de sindicatos y la movilización de éstos. Lo paradójico está en que, si bien, las motivaciones tienen que ver con mejorar las condiciones de trabajo, como ya expusimos, estas están en una función de no sentirse excluidos del acceso al consumo. Así es como son primordiales en las demandas las mejoras económicas que les permitan integrarse a esta sociedad de consumo. Por lo tanto aquí sí que estamos presente ante lógicas que tienen que ver con la individualización. Que están dadas porque claro, a través de los resultados que se presentan en la investigación, los discursos no tienen que ver con grandes proyectos para la sociedad, que podríamos denominar políticos, como una fuerza política, siguiendo el análisis de Agacino, sino con cuestiones reivindicativas en relación a demandas que podemos definir pertenecientes a proyectos individuales. Así vemos como el análisis de Beck es refutado por un lado y presente por el otro.

En este sentido es que Drolas plantea que en nuestros tiempos los sindicatos tienen como función ser capaces de unir las individualidades en una acción común. Así es como lo plantea: “el sindicato aparece como una organización capaz de hegemonizar –en un momento particular de la vida del hombre- la construcción de una identificación; el sindicato como el hilo del hilván capaz de transformar una colección contingente de individuos en una totalidad racional” (Drolas, 2004, p. 383, en Battistini, 2004). Entonces entendemos que en función de estas individualidades es que está construida la identidad

colectiva, que por el contrario, a lo que se cree puede estar en función a intereses individuales y no ha grandes proyectos sociales y políticos, con los que contaba la antigua clase trabajadora, con su orgullosa conciencia de clase.

Esto lo podríamos definir como una nueva lucha de acuerdo a las características de nuestros tiempos, en que, sin embargo, en ella se utilizan métodos antiguos propios de las antiguas luchas sindicales como la huelga y la protesta. Así es como lo cree Battistini: “los trabajadores buscan en la memoria (propia o de sus antecesores) las herramientas que les permitieron hacer factibles sus reivindicaciones y las resignifican en una nueva lucha“(Battistini, 2004, p.35).

Volviendo al ejemplo de los trabajadores subcontractados de Codelco creemos que ciertas consideraciones vistas en los trabajadores de las salmoneras se pueden repetir aquí. La primera tiene que ver con que también se rompe con los métodos individuales para conseguir objetivos, esta asociación sindical tiene un conocido prontuario de acciones colectivas emprendidas. Lo segundo está en relación a que también sus demandas son primordialmente en tono de reivindicaciones económicas, como ya vimos reajustes en los sueldos e internalización de trabajadores, lo que nos hace pensar, de acuerdo a los niveles de consumismo que se han logrado en el país, que tienen relación con eso, con una lógica individual de acuerdo seguir siendo participes del consumismo. Sin embargo en sus demandas sí existen cuestiones que tienen que ver con visiones de sociedad y proyectos que se enmarcan en la dimensión política, utilizando palabras de Agacino, como su demanda a largo plazo sobre el fin del sistema de subcontractación de trabajadores, que llaman sin duda

a lograr un cambio estructural dentro de la sociedad. Pero sobre si la identidad colectiva de esta agrupación que está construida sobre estas bases, es decir la agrupación en completo politizada en este nivel, nos parece dudosa. Creemos, más bien, que los que están verdaderamente politizados son los dirigentes. En este aspecto es que creemos que es pertinente el análisis de Drolas, que vimos, en el sentido de que las identidades colectivas de los sindicatos en su interior se expresa en niveles, en que ciertos aspectos se dejan en la representación de los dirigentes, y que está, por cierto, de acuerdo a los compromisos que se establecen sobre las relaciones que tienen los sindicatos en su interior, como hacia el exterior.

## **Conclusiones**

1. Las nuevas condiciones laborales bajo el marco de la flexibilidad laboral generan cambios objetivos que se traducen en empleos precarios y en un estado de subempleo constante. Son cuestiones objetivas que a la vez se traducen en cambios en la subjetividad de los trabajadores y en las posibilidades de identificación que tienen ellos hacia el trabajo mismo. Es por estas características que presentan hoy los trabajadores, es que se produce un desapego hacia él, el trabajo así pierde centralidad en la formación de las identidades de los trabajadores. Sin embargo esto no se traduce en la no formación de agrupaciones que tengan que ver con el trabajo, como los sindicatos, sino que, por el contrario, la crítica a estas características de los trabajos se transforma en la principal impulsora de su formación.

2. Esta pérdida de centralidad del trabajo tiene su correlación además en un proceso de individualización de las identidades de los trabajadores, que es en respuesta principalmente, a los riesgos, incertidumbres e inseguridades que se deben asumir ante las nuevas condiciones laborales. Así es como se tiende a buscar soluciones para superar estos riesgos por medio de acciones individuales, cuestión que no es excluyente, para que se tomen medidas de forma colectiva a través de sindicatos. Sin embargo las motivaciones que promueven esas acciones colectivas sí tienden a estar dentro de las lógicas de individualización. Éstas tienden a darse por razones de intereses personales, que se relacionan fuertemente por ser parte del consumismo.

3. En contraposición a las principales posturas teóricas entorno a la construcción de identidad colectiva a partir de los procesos de subjetivación de los trabajadores en el marco de las nuevas condiciones laborales, que plantean la imposibilidad cada vez mayor de formarse, bajo nuestra realidad, esto no se cumple del todo, ya que sí se pueden formar. Son precisamente estas condiciones laborales que permiten esta formación y que además caracterizan las identidades colectivas. Así tenemos que las construcciones de identidades colectivas están caracterizadas por una visión negativa hacia las condiciones de trabajo, en donde cambiarlas, es la motivación. Sin embargo esta motivación va más allá, no es bajo un proyecto colectivo que se inserte como una visión de la sociedad, en donde se busque cambiarla, sino que tiene que ver con intereses individuales que son los que priman para ser los motivadores de la movilización. La identidad colectiva esta construida con otra función entonces, no con la que tuvo que ver en otros tiempos.

## **Bibliografía**

Alvarez, R. (2006). *“La identidad precaria: Sumisión y resistencia laboral en Chile. El caso de los trabajadores precarios del salmón”*. Santiago: Revista alternativa N° 24.

Agacino, R. (2003). *“El Chile neoliberal y el movimiento de trabajadores: buscando salidas”*. Recuperado el 4 de Diciembre del 2008, en el sitio web de Redem , en:

<http://www.redem.buap.mx/rafael.htm>

Battistini, O. (2004). *“Las interacciones complejas entre el trabajo, la identidad y la acción colectiva”*, en Battistini, O. (Compilador) (2004) *“El trabajo frente al espejo”*.

Buenos Aires: Prometeo Libros.

Beck, U. (2000). *“Un nuevo mundo feliz: la precariedad del trabajo en la era de la globalización”*, Barcelona: Paidós.

(2001). *“Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado”*, en A.Giddens (comp.), *“En el límite”*, Barcelona: Tusquets.

Campero, G. (2000). *“Respuesta del sindicalismo ante la mundialización. El caso chileno”*.

Instituto Internacional de Estudios Laborales, cuadernos de trabajo.

ENCLA (2006). *“Encuesta Laboral del Ministerio del Trabajo”*. Recuperado el 1° de Agosto del 2008, en:

[www.dt.gob.cl/1601/articles-93767\\_recurso\\_6.pdf](http://www.dt.gob.cl/1601/articles-93767_recurso_6.pdf)

Drolas, M. (2004). “*Futuro y devenir de la representación sindical*”, en Battistini, O. (Compilador) (2004) “*El trabajo frente al espejo*”. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Heinze R., Hinrichs K. , Offe C y Olk T, (1981). “Diferenciación de intereses y unidad sindical”, en Offe, C. (1992) “*La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*”, Madrid: Alianza.

Hunt S., Benford R. y Snow D. (1993) “*Marcos de acción colectiva y campos de identidad en la construcción social de los movimientos*”. En Laraña, E y Gusfield, J (1994), “*Los nuevos movimientos sociales. De la ideología a la identidad*”, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Jaua, E. (2004). “*Del fordismo a la flexibilidad laboral: supuestos, crisis, y realidades de la regulación laboral*”, recuperado el 26 de Julio del 2008, del sitio web del Foro de Economía Política, en:

[www.geocities.com/wallstreet/floor/9680/documentos/Sen\\_caphum.pdf](http://www.geocities.com/wallstreet/floor/9680/documentos/Sen_caphum.pdf)

Farfán, G. (1988). “*Capital, trabajo y Estado de Bienestar en el capitalismo avanzado*”, en Gutierrez, E. (Ed.), “*Testimonio de la Crisis. La crisis del Estado de Bienestar*”, México: s. XXI, citado en Jaua, E. (2004). “*Del fordismo a la flexibilidad laboral: supuestos, crisis, y realidades de la regulación laboral*”, recuperado el 26 de Julio del 2008, recuperado del

sitio web del Foro de Economía Política, en:

[www.geocities.com/wallstreet/floor/9680/documentos/Sen\\_caphum.pdf](http://www.geocities.com/wallstreet/floor/9680/documentos/Sen_caphum.pdf)

Melucci, A. (1999), “*Acción colectiva, vida cotidiana y democracia*”. Mexico: Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.

Míguéles, F. (sin año). “*Trabajo flexible, empleo flexible*”, recuperado el 26 de Julio del 2008, en el sitio web de QUIT-UAB, en:

[http://quit.uab.es/pool/files/bin/Trabajo%20flexible\\_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf](http://quit.uab.es/pool/files/bin/Trabajo%20flexible_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf)

Moulian, T. (1998). “*Anatomía de un mito*”. Santiago: Lom Ediciones.

Ministerio del Trabajo (2005): Agenda Laboral, No 28. Santiago, Chile, en Silva, C. (2007). “*La subcontratación en Chile: aproximación sectorial*”. Recuperado el 1º de Agosto del 2008, en la pág. del Consejo Presidencial de Trabajo y Equidad, en:

<http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/subcontratacionsectorial.pdf>

Offe, C. (1992) “*La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*”, Madrid: Alianza.

Rivas, A. (1998): “*El análisis de marcos: una metodología para el estudio de los movimientos sociales*”, en Ibarra P. y Tejerina B. (1998) “*Los movimientos sociales. Transformaciones políticas y cambio cultural*”. Valladolid: Editorial Trotta.

Sanchez, M. y Sanchez A. (1995). “*La flexibilidad laboral del mercado de trabajo: hacia un nuevo concepto*”, en Estudios de Economía Aplicada, 4, 115 -134

Sennet, R. (2000). “*La corrosión del carácter*”, Barcelona: Anagrama.

Silva, C. (2007). “*La subcontratación en Chile: aproximación sectorial*”. Recuperado el 1º de Agosto del 2008, en la pág. del Consejo Presidencial de Trabajo y Equidad, en:

<http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/subcontratacionsectorial.pdf>

Wormald, G. (2002). “*Estructura de oportunidades y vulnerabilidad social: los grupos pobres de la Región Metropolitana de Santiago de Chile en los años noventa*”. En Kaztman, R y Wormald, G (comp.) (2002). “Los cambiantes rostros de la integración en cuatro áreas metropolitanas de América Latina”, recuperado el 1º de Agosto del 2008, en la pág. Cuanto Libro, en:

<http://www.cuantolibro.com/libro/26818/Trabajo-y-Ciudadania.html>

Zapata, F. (2003). “*¿Crisis en el sindicalismo en América Latina?*”. Recuperado el 1º de Agosto del 2008, recuperado en:

<http://kellogg.nd.edu/publications/workingpapers/WPS/302.pdf>