

## Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile

### Labor precarity and union's strategies in neoliberalism: Changes in the politicization of the work in Chile

**Dasten Julián Véjar**

Universidad Católica de Temuco, Temuco, Chile

[dasten@gmail.com](mailto:dasten@gmail.com)

**Recibido:** 23-noviembre-2016

**Aceptado:** 9-marzo-2018

#### RESUMEN

El neoliberalismo continúa siendo una fuente inagotable de preguntas sobre el pasado, el presente y el futuro de la sociedad chilena. Considerando su potencia instituyente (a nivel institucional, económico, ideológico, etc.), este artículo se analiza las consecuencias de la desregulación neoliberal en el proceso de precarización del empleo. En este artículo se expone algunos de los principales impactos del proceso de precarización laboral en las estrategias y repertorios del sindicalismo chileno, considerando algunas de las dimensiones de la precariedad del trabajo que generan problemas para la actividad sindical y se pone en relación el contexto sociopolítico y el largo proceso de readecuación y articulación de las subjetividades e identidades en el trabajo, con la elección de estrategias sindicales en diversos espacios de trabajo en Chile. El estudio de las experiencias de los dirigentes sindicales exige identificar criterios de demarcación y formulación de las estrategias sindicales contra la precariedad y la precarización laboral, permitiendo entender, al mismo tiempo, la subjetivación de las precariedades del trabajo en la construcción, significación y estructuración de estrategias y acciones colectivas.

**Palabras claves:** acción colectiva; precariedad laboral, relaciones laborales; repertorios; sindicalismo

#### ABSTRACT

Neoliberalism continues to be an inexhaustible source of questions about the past, the present and the future of Chilean society. Considering its instituting power (institutional, economic, ideological, etc.), this article analyzes the consequences of neoliberal deregulation in the process of job insecurity. This paper exposes some main impacts of the labor precarization process on the strategies and repertoires of Chilean unionism, considering some of the dimensions of the precarious work that generate problems for union activity. In this research, we put in relation the sociopolitical context and the long process of readaptation and articulation of the subjectivities and identities in the work with the election of trade union strategies in different workspaces in Chile. The study of the experiences of union leaders requires identifying criteria for demarcation and formulation of union strategies against precariousness and precariousness of work, allowing us to understand, at the same time, the subjectification of the precariousness of work in the construction, meaning and structuring of strategies and collective actions.

**Keywords:** collective action; labor precarity; labor relations, unionism; repertoires

**Financiamiento:** Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Programa de Becas Chile (2010-2014), y Proyecto FONDECYT Regular No.1161347 "Cartografía de la(s) precariedad(es) laboral(es) y las relaciones laborales de la Zona Centro Sur de Chile. Tipología del Trabajo Precario y su incidencia en la práctica sindical en las regiones del Maule, Biobío y La Araucanía".

**Cómo citar este artículo:** Julián Véjar, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-947>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

El neoliberalismo puede ser entendido como una actualización de las estrategias de las clases dominantes, con el objetivo de implantar un régimen de explotación de carácter global en una nueva forma y expresión (Mezzadra, & Neilson, 2016; Silver, 2005). En este régimen, se integran las dinámicas y marcas históricas de precarización, racismo, vulnerabilidad y violencia normalizadas en los regímenes de poder anteriores en los espacios de la periferia capitalista. El objetivo central de este nuevo régimen, como lo señalan diversos autores (Altvater, 2011; Harvey, 2007; Sassen, 2003), es la expansión de los “límites del capital” y la generación de sociedades, relaciones sociales, subjetividades, acordes a la reproducción de la monetarización y mercantilización de la vida (Lorey, 2015; Standing, 2014).

En el caso del neoliberalismo chileno este es presentado y entendido a nivel mundial como un “icono exitoso” de la aplicación de las políticas neoliberales y de la desregulación total del mercado (Salazar, 2015). Su modelación fue sustentada, en una primera etapa, en el marco del despliegue de una dictadura militar (1973-1990), una política de institucionalización y del terror de estado. Junto con ello, se contó con la colaboración de civiles, un grupo de economistas chilenos formados en la ciudad de Chicago en la escuela de Milton Friedman, y de la promoción de una política intervencionista de parte de Estados Unidos en América Latina (Gaudichaud, 2015).

En una segunda etapa, la consolidación del neoliberalismo fue, y ha sido, fruto del trabajo de un régimen post dictatorial democrático (1990-2010), que buscó el perfeccionamiento, legitimación y extensión de las políticas de mercantilización social (Garretón, 2012; Gaudichaud, 2015), por medio de la introducción de los acuerdos del “consenso de Washington” (1989) y la privatización de los espacios y derechos sociales que pervivieron a la dictadura (Guerrero, 2008).

El neoliberalismo parece ser una formación social plástica, que no acaba de reinventarse y actualizarse por medio de nuevas políticas y reformas (Harvey, 2007), las cuales trascienden el espacio del trabajo y las relaciones laborales. Sin embargo, con la elección de Sebastián Piñera como presidente el año 2009 y su toma de la presidencia en 2010, se consagra la finalización de un ciclo político de 20 años ininterrumpidos de gobiernos de la Coalición de partidos de la Concertación. Este ciclo se caracterizó por la estabilidad política y la profundización del modelo neoliberal, lo cual nos hace considerarla como una opción metodológica para el estudio del trabajo.

Como lo demuestran investigaciones actuales (Fazio, 2015; Gaudichaud, 2015; Ruiz, & Boccardo, 2014), el neoliberalismo continúa siendo una fuente inagotable de

preguntas sobre el pasado, el presente y el futuro de la sociedad chilena. Considerando su potencia instituyente (a nivel institucional, económico, ideológico, etc.), se estudia las consecuencias de la desregulación neoliberal en el proceso de precarización del empleo (Julián, 2014). Para ello, se distingue una serie de dimensiones de la precariedad laboral (Julián, 2017) enfocada a dar cuenta de la relación entre estas dimensiones con las estrategias asumidas por los actores sindicales y las organizaciones de trabajadores/as.

Con el apoyo de una extensa literatura en el tema, se desarrolló una investigación que crítica la dicotomía entre:

- (i) Los *enfoques neo-institucionalistas*, que desarrollan el estudio de las normativas, el mercado de trabajo y la estructura ocupacional desde una tradición estructural funcionalista y una metodología cuantitativa. Estos enfoques suponen una conceptualización de la precariedad laboral que se puede definir como una situación relativamente reciente en el mundo del trabajo y que es abordable desde políticas públicas, formalización, integración y la teoría de la regulación; y
- (ii) Los *enfoques subjetivistas relacionales*, más ligados al representacionismo y al post estructuralismo, con un carácter más cualitativo, que destaca en los estudios sindicales, partidos políticos, identidades laborales y clases sociales (Aravena, 2016). Aquí la precariedad laboral es puesta en relación con estructuras y lógicas de la acumulación capitalista contemporánea, con procesos de subjetivación y experiencias de acción colectiva.

Para complejizar esta relación entre estructuras y sujetos, analizando sus interacciones, es que nos concentramos en las estrategias que han formulado distintas organizaciones sindicales en Chile frente a la precariedad laboral. A modo de resumen, se puede apreciar que cada dimensión de la precariedad laboral plantea una serie de problemas y desafíos para las organizaciones sindicales, y a la vez un nodo temático de conflicto que debe ser enfrentado y resuelto por la formulación de diversas estrategias.

Se expone las principales consecuencias de la precarización identificadas por dirigentes sindicales, y la formulación de estrategias en lo que significa un complejo proceso de tensión, readecuación y articulación de las subjetividades e identidades en el trabajo.

A nivel global, la condición de precariedad está intrínsecamente asociada a los conceptos de incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad, es decir, distintas dimensiones de la precariedad del trabajo que van aparejadas a fenómenos como el desempleo, al subempleo, a la subocupación, la informalidad y el trabajo

forzoso con la pérdida de derechos sociales y civiles (Castel, 2003; 2010; Kalleberg, 2009; Lorey, 2015; Standing, 2014). Estas condiciones se han convertido en una tendencia global en el reordenamiento de los espacios de trabajo y de reestructuración productiva desde la década de los '80 a partir, especialmente, de la aplicación de las políticas neoliberales de desregulación del empleo (Castel, 2006; Castel, & Dörre, 2009; Davolos, 2012; Lorey, 2015; Marín, 2013; Silver, 2005; Standing, 2014).

Más allá de la constatación de la precariedad como un fenómeno estructural (Neilson, & Rossiter, 2008) y geográficamente desigual (Kwan, & Kofman, 2012; Ross, 2008), los estudios de la precariedad laboral han pretendido dar cuenta de la articulación entre el trabajo precario y la acción colectiva, las emergentes formas de organización de los trabajadores precarios y su relación con los cambios en el capitalismo global (Alves, 2009; Frege, & Kelly, 2004; Ross, 2008; Standing, 2014; Atzeni, 2016).

En el caso de América Latina, diversos estudios en la sociología del trabajo en América Latina han fijado hace décadas sus enfoques en el fenómeno de la precariedad laboral (Battistini, 2009; Guadamarra, Hualde, & López, 2015; Novick, 1987; Marshall, 1990; Mora Salas, 2010). En este sentido, el trabajo científico de los investigadores/as ha pasado por referenciar y diferenciar su contexto de análisis del plano global (Antunes, 2011; Piñeiro, 2011), de manera de problematizar la tipología del trabajo asalariado (De la Garza, 2011; Neffa, 2010) y la subjetivación de la precariedad en el trabajo en América Latina (Battistini, 2009; Stecher, 2013). Esta estrategia involucra la introducción de una distinción sustancial para el estudio de la precariedad en las relaciones de producir y reproducir la vida, la cual se hace necesaria con el objetivo de dar cuenta de la heterogeneidad económica, estructural y cultural de América Latina.

Esta distinción puede ser observada en la diferencia entre: (i) El "empleo precario", como las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado laboral específico, que se sintetiza en la categoría de precariedad laboral; y (ii) el "trabajo precario", como la heterogeneidad de las relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social vinculadas a la actividad de producir, ya sea bienes tangibles o servicios intangibles, en dinámicas salariales o no.

Por otra parte, la incorporación a los estudios del trabajo de la precariedad como un espacio de generación de "sujetos organizables" u organizados ha permitido captar un cambio en los repertorios de acción y una nueva

dinámica del conflicto laboral en la región (Abal, et al., 2009; Barattini, 2009; Atzeni, 2016). Para entender estas nuevas estrategias se hace necesario considerar: i. Los cambios y la heterogeneidad de *las-formas-de-producir* (en) la matriz socio-productiva de América Latina (Mora Salas, 2010; Palomino, 2008); ii. Las diversas políticas y reformas de estado que institucionalizan la flexibilización de las relaciones de empleo (Basualdo, & Esponda, 2014; Cook, 2011); iii. La expansión de nuevos fenómenos ocupacionales y de formas de empleo (Guadamarra, et al., 2015; Neffa, 2010); y iv. La proliferación de los procesos de resistencias y acción colectiva *en-el* y *desde-el* espacio de trabajo (Abal, et al., 2009; De la Garza, 2011b).

El estudio de la precarización del trabajo como fenómeno masivo y dominante en el mundo del trabajo, tiene una significativa data en América Latina (Busso, & Péres, 2010; Julián, 2017). En Chile, la tendencia a la precarización del trabajo en las últimas tres décadas constituye un problema para las pretensiones políticas gubernamentales de integración y cohesión social (Ruiz, & Boccardo, 2015). Este hecho se refleja en una pauperización de las condiciones de vida del asalariado, la insuficiencia salarial y la fragilidad de los vínculos laborales, junto con la proliferación de formas de empleo atípico (subempleo, subocupación, trabajo a tiempo parcial o temporal, sin indemnización laboral, etc.). A estos fenómenos debemos sumar los problemas de salud, y el debilitamiento de las organizaciones sindicales para dar respuesta a estos cambios en la esfera del trabajo.

Con el neoliberalismo la precariedad laboral se ha impuesto en el mercado laboral (Hoehn, 2006; Marin, 2013). Sin embargo, su imposición no ha tenido un carácter determinista y mecánico de parte de la acción del mercado (Palomino, 2008), sino que más bien ha sido el producto de una compleja red de relaciones y alianzas entre el estado, organismos internacionales (Banco Mundial, Fondo Monetario Internacional, entre otros), las clases empresariales y sus representantes políticos. Lo que ha estado en juego en este campo ha sido la (des)regulación de la relación capital/trabajo, y la redefinición de los marcos de disciplinamiento institucional y estructural de los/as trabajadores/as y de sus organizaciones (Julián, 2014).

Este fenómeno no es propio del caso chileno, ya que en América Latina muchos de estos procesos, han estado marcados por la aplicación de reformas neoliberales, aunque con diversas combinaciones entre regímenes políticos, políticas laborales y acciones sindicales (Aravena, & Nuñez, 2011; Cook, 2011). Por lo tanto, el modo de institucionalización de la precariedad ha tenido diversos componentes y expresiones en América Latina.

Nuestro objetivo es identificar y caracterizar las estrategias desarrolladas por el sindicalismo para enfrentar la precariedad desde las experiencias de dirigentes sindicales en Chile. Esto no es tan sólo parte de un problema teórico o una constatación descriptiva de su actualidad, sino que, nos enfocamos en las adaptaciones prácticas, la innovación y la acción política y social del sindicalismo chileno frente a diferentes problemas generados por la precariedad. Este trabajo lo realizamos a partir de la entrevista de dirigentes provenientes de diversas organizaciones sindicales, y debe ser entendido en el contexto de una línea de investigación que ha dado fruto a una serie de publicaciones que hemos realizado desde el año 2012 a la fecha.

### Metodología

Nuestra propuesta metodológica se concentra en la coherencia epistemológica con la matriz de investigación que hemos elegido y desarrollado para afrontar el tema de la “precariedad laboral”. Para este ejercicio identificamos la relación entre teoría e investigación, centrada en una lógica reconstructiva de la realidad investigada, vinculada a la estrategia de Pierre Bourdieu, referente relación entre objetividad y subjetividad (Bourdieu, 2008; Wallerstein, 2006). Desarrollamos un modelo relacional hermenéutico que entiende la construcción del objeto como una pregunta por la totalidad social, enmarcando nuestro trabajo en el plano de una configuración social que otorga sentido e instituye la precariedad más-allá de la percepción del sujeto (Bourdieu, 2008).

Luego de un proceso de revisión de las propuestas metodológicas de medición de la precariedad laboral en diversos contextos de América Latina (Escoto 2010; Fernández 2012; Grau, & Lexartza, 2010; Monteforte 2012; Mora Salas 2010; Rubio, 2010), se identificó cinco dimensiones centrales de la precariedad laboral (Julián, 2017), que son descritas a continuación.

#### *Inestabilidad laboral*

Este componente se asocia a la ausencia de un contrato laboral estable, a la existencia de contratos temporales, de corta duración (obra y faena) y de incierta finalización. Además, se vincula con las facilidades con que cuenta el empleador para despedir a los/as trabajadoras y de las prácticas de flexibilización laboral.

#### *Inseguridad laboral*

Este componente se refiere a la ausencia de cobertura social, de protección ante el desempleo, ante accidentes en el trabajo, salud, previsión social y/o a las

características deficientes que los sistemas existentes prestan en materia de “seguridad y protección social” (postnatal, despido, vacaciones, etc.).

#### *Insuficiencia salarial*

Este componente hace mención a las características, cantidad y composición del salario/ingreso. La existencia de bajos salarios se contrasta con los costos asociados a la reproducción de la vida del núcleo familiar (sueldo mínimo y cálculo de la pobreza), de los servicios básicos (agua, salud, educación, etc.), y su dependencia de dichos ingresos.

#### *Condiciones riesgosas de trabajo*

Esta dimensión consiste condiciones de seguridad, higiene, acoso, hostigamiento, etc. Incluimos el riesgo de accidente, de muerte y de exposición a enfermedades, considerando la accidentabilidad por ocupación, la infraccionalidad y la caracterización de los lugares de trabajo, así como la locación, ocupación y sector productivo en que se desarrolla el trabajo.

#### *Cronopiedad o tiempo de trabajo*

Este componente se basa en la cantidad de horas de trabajo que se realizan diaria, semanal, mensual y anualmente en un trabajo, por un/a trabajador/a. Corresponde a una flexibilidad en el uso del tiempo, las sobre-jornadas y horas extras, el subempleo, así como la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida.

Si bien en la práctica concreta del trabajo estas cinco dimensiones no pueden ser aislables y por momentos se mezclan entre sí, el carácter relacional de la precariedad es la característica principal de este ejercicio metodológico. Estas dimensiones agrupan nudos problemáticos para los trabajadores y sus organizaciones, por lo cual llevarán a cabo estrategias para hacerles frente.

Contrastamos estas dimensiones con (a) *un conocimiento experto*, realizando cinco entrevistas a expertos chilenos/as en la materia (Estrella Díaz, Marek Hoehn, Antonio Aravena, Manuel Riesco, y Rafael Agacino); y (b) *Información cualitativa de primera fuente*, para lo que realizamos 42 entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales de diversos sectores productivos (Servicios Salud, Administración Pública, Comercio, Portuarios, Minería, Industrial, Bancarios), de diferentes rangos etarios (entre 24 y 56 años), ciudades (Antofagasta, Santiago, Concepción, Temuco y Puerto Montt) y géneros (masculino y femenino). Estos criterios (etarios, de género, de sectores y localizaciones) tuvieron como fin de otorgar una mayor diversidad de experiencias referentes a las estrategias sindicales, en cuanto a los tamaños de las

organizaciones, su situación en la estructura productiva y sus posiciones sobre la precariedad laboral como fenómeno en general.

Las entrevistas fueron realizadas entre los años 2011 y 2013, activando una red de contactos con dirigentes e instituciones de formación sindical en distintas ciudades de Chile, los cuales había conocido a través de la militancia social y política durante los años 2006-2011. La centralidad otorgada a los dirigentes sindicales como informantes en esta investigación, refiere a: (i) La importancia que se asocia a las organizaciones sindicales en los procesos de valorización del trabajo, en mejorar las condiciones de trabajo en general, y de presionar colectivamente por políticas para el bienestar social; y (ii) Un conocimiento experto, de carácter práctico (Bourdieu, 2008), el cual se había generado y acumulado colectivamente al “gestionar la precariedad laboral” como un campo de acción cotidiano.

De acuerdo con la pregunta de investigación, especificamos nuestro interés en el desarrollo de estrategias sindicales y repertorios de acción colectiva (Turner, 2005). Las estrategias sindicales las definimos en nuestro estudio como formas de acción colectiva que asume y desarrolla el sindicalismo para posicionar y fortalecer la defensa de sus intereses en distintos ámbitos, como el político, jurídico, cultural, social y territorial (Frege, & Kelly, 2004).

## Resultados

El proceso de análisis requirió de codificar el contenido de las entrevistas en conceptos que integraran las dimensiones de la precariedad en el diagnóstico de los dirigentes y en las estrategias emprendidas por las organizaciones sindicales (Tabla 1). Estos conceptos, como señalábamos anteriormente, fueron tratados a nivel de “problemas” y las estrategias a modo de “prácticas”, lo cual guarda relación con esfuerzo analítico, pensando en que en la realidad todas estas prácticas y problemas se entrecruzan con sus propias precariedades.

Estos problemas son enfrentados por las organizaciones a través de una serie de estrategias, que se describe a continuación.

### Estrategias ante la Heterogeneidad Productiva (HP)

La complejidad interna del sindicalismo está relacionado con la heterogeneidad de la estructura productiva del país y los procesos de reestructuración económica. La diversidad de condiciones de trabajo, y el surgimiento masivo de (nuevos) núcleos de trabajadores en condiciones precarias de trabajo, marcados por la

inestabilidad, son fenómenos que generan un problema de cohesión, actuando como movilizadores de los discursos relacionados a la ausencia de unidad (de acción) y de confluencia organizativa.

En esta dimensión fue posible identificar la diversificación de condiciones flexibles de empleo como parte de los procesos de privatización, la introducción de modelos de organización del trabajo y reingeniería productiva. Estos procesos fijaron y fijan una alta inestabilidad laboral para el ejercicio del sindicato:

*‘(...) Me contratan y alcanzo a durar casi el año contratado, porque CESMEC, antes era chilena la empresa, era CESMEC limitada. Una empresa transnacional muy famosa (...) la empresa madre está en Francia, compró CESMEC. Compró varias empresas aquí en Chile (...) y dentro de la gran reingeniería administrativa (...) Finiquitan, dejan solamente al jefe, que llevaba años, y lo trasladan a Santiago, y al resto de compañeros y a mí nos finiquitan’ (Dirigente-Industrial\_1)*

*‘...soy de un hospital autogestionado y del futuro hospital de Maipú, del cual se hizo cargo la empresa san José, san José tecno control, que es española también, dentro de eso tenemos en estos momentos por decirte de 500 funcionarios (...) Del 100% el 75% son compras de servicio, o sea estamos hablando de honorarios’ (Dirigente-Salud Pública\_1)*

Las formas en que se expresa la inestabilidad, en materia de heterogeneidad productiva, son la fragilidad del empleo, la flexibilidad salarial y del contrato laboral. El tema de la terciarización significa la introducción de una dificultad en la interrelación de trabajadores con diferentes condiciones de contrato, y con la presencia de regímenes cortos de trabajo. Para ello se desarrolla una estrategia de generación de redes de cooperación que transgrede la relación entre empresa principal y empresa subcontratada. El lazo sería, principalmente, de carácter de ayuda y orientación

*‘... nos gustaría que pudieran (...) auto organizarse (...). No queremos asistencialismo para los trabajadores, menos para los subcontratados, que vean que nosotros somos la solución. Lo que queremos nosotros es que ellos se empoderen de su tema’ (Dirigente\_Retail\_1)*

*‘...nosotros sabemos de problemas de trabajadores subcontratados porque vamos a hacer visitas periódicas a los locales, a los supermercados a las tiendas (...) ellos mismos nos dicen pasó esto y pasó esto otro, en empresas que hay organización sindical, que hay dirigentes sindicales’ (Dirigente\_Retail\_2)*

De todas formas, la segmentación y la heterogeneidad productiva, por medio de los modelos de terciarización y

“venta de servicios” ofrecen la posibilidad de producir diálogos entre trabajadores de distintos sectores y empresas, y en distintas condiciones contractuales y de trabajo, ofreciendo espacio a la organización de los desorganizados (Frege, & Kelly, 2003).

### Estrategias ante la segmentación (STN)

Relacionada a la HP, la segmentación involucra una jerarquización del accionar y organización de los trabajadores. Supone la formulación de lógicas corporativas no sólo a nivel de empresa, sino que, a nivel ocupacional y contractual, incentivando la fragmentación de la organización sindical. También es posible considerar aquí el fenómeno de la externalización al fragilizar la acción concertada de trabajadores con diversas condiciones contractuales.

Para los dirigentes, esta situación se vincula con la necesidad de generar nuevas formas de organización e interrelación entre trabajadores de distintas empresas.

*‘...tienen contrato indefinido, pero es indefinido entre comillas, porque está más acotado a contratos con las mineras por ejemplo, | digo, en las minas del norte, hay unos compañeros que están afiliados al sindicato, y esos tienen el modelo que la empresa firma contrato con las mineras, por cinco años, con plazo tiempo máximo que tiene’ (Dirigente\_Minero\_1)*

Este hecho y su reflexión han propendido a la formación de corporaciones y organizaciones sin fines de lucro (ONG’s) que se encuentran generando asesoramiento, acompañamiento y promoción de derechos laborales y sindicales.

*‘(...) como corporación, no solamente tenemos que ver con el tema de subcontratación, si con el tema contratados de las empresas, empresas de servicios transitorios, que son aún más! vulnerables que los subcontratados’ (Dirigente\_Industrial\_2)*

Esta interrelación, sostiene estrategias orientadas a cohesionar y fortalecer al sindicato desde vertientes neo-corporativas (con la utilización de lobbys y relaciones permanentes de diálogo con la empresa y el departamento de recursos humanos), hasta vertientes clasistas (con lógicas de acción directa y protesta “ilegal”), las cuales pretenden hacer un contraste a la debilidad que enfrentan los trabajadores en términos colectivos.

Por otra parte, el hecho de la diversificación de condiciones de trabajo en un mismo sector productivo afecta la consistencia de las estrategias sindicales. Se originan diversas organizaciones en una empresa, e incluso en algunas oportunidades, generan rivalidades entre las mismas organizaciones al intentar representar a

los mismos trabajadores.

*‘...mi sindicato con el sindicato establecimiento se quiso fusionar, pero no se llegó a acuerdo, con los otros dirigentes. No es mi caso, porque yo llevo seis meses en esto (...) a mí me gustaría fusionarme con ellos y hacer una sola cosa, con el fin de tener más fuerza. De que trabajemos todos unidos’ (Dirigente\_Servicio-Público\_1)*

En este contexto, las condiciones de trabajo tratan de restituirse como un espacio de solidaridad y confluencia con los “intereses puros” de la actividad sindical. Esto supone un despojo de los discursos políticos que pueden generar conflictos inter-sindicalmente, lo cual es causa y consecuencia de la normalización del ejercicio del poder en el neoliberalismo.

*‘...nosotros somos más que nada sindicalistas o gremialistas, por eso aportamos, cada cual tiene su pensamiento y su postura, pero no es nuestro para trabajarla aquí. Nuestros principios y nuestras preocupaciones son otras, es el trabajador y como mejorar su condición laboral, sus condiciones de desarrollo como persona, cuidando el ámbito de salud física como psicológica’ (Dirigente\_Administración-Pública\_2)*

En el caso del sistema público, la segmentación se introduce a través de los llamados trabajadores a “honorarios”, los cuales ingresan a trabajar sin un contrato de trabajo, sino que un contrato de “prestación de servicios”. Esta situación va acompañada de un límite legal para la participación en las asociaciones de trabajadores del sistema público.

*‘... lamentablemente la ley no podemos tener como afiliados a honorarios, porque como ellos no tienen la relación digamos de empleado público, pero aun así también nosotros defendemos la situación de ellos (...). Para nosotros los honorarios (...) son funcionarios que tienen una condición distinta de contrato y de beneficio, que hemos ido mejorando, incorporándolos algunos (...)’ (Dirigente\_Administración-Pública\_3)*

La inestabilidad laboral promueve dinámicas de auto-precarización y explotación entre los trabajadores, lo cual es destacado por los dirigentes sindicales. Se percibe cierta indefensión ante la amenaza de expulsión del trabajo. Esta persistencia del miedo-temor refuerza la normalización y disciplina de los trabajadores.

*‘...está el temor latente. Diciendo (los trabajadores) ‘¿Mañana seré despedido?’ (...) si tú tienes 220 trabajadores y cada tres meses estas cambiando entre el 30 y 40% de tus trabajadores, dime tú, ¿Cómo trabaja el resto? ¿Trabaja bien? ¿Trabaja seguro? No trabaja seguro. Y si viene el jefe y me dice: ‘oye XXX ¿te puedes*

*quedar una hora?', yo me quedo una hora, porque si no me quedo soy un mal trabajador'* (Dirigente\_Retail\_3)

La inestabilidad se vuelve un elemento central en la atomización de los trabajadores. Los sindicatos tratan de sobrellevar esta situación y asumen estrategias de organización que superen las distancias y divisiones internas a nivel de empresa. Entre estas destacan la generación de *campañas de afiliación*:

*'... hemos decidido salir del local y buscar en los jóvenes la participación (...) estamos motivándolos, son bien críticos, y nos gusta debatir con ellos. Hemos usado Facebook, twitter (...) hicimos una página web para invitar a participar en el sindicato'* (Dirigente\_Retail\_1)

Estas estrategias han sumado una tensión interna a los modelos sindicales corporativos. Las actuales exigencias a la conducción sindical provenientes de un núcleo de trabajadores que no responde a los modelos verticales tradicionales suponen una erosión a los liderazgos que se han afincado por años en la dirigencia sindical. Esta irritación de los liderazgos predominantes y de las lógicas delegativas (Julián, 2018), exige generar prácticas de legitimación ante la individualización predominante, y constituye un doble desafío por “convencer” a los trabajadores apáticos a la afiliación.

*'... hoy día no solo se gana dinero en una huelga, no hay que mentirle a los trabajadores. A los trabajadores no les pueden decir, “saben nos vamos a tirar a huelga porque van a mejorar nuestras remuneraciones” (...) eso es mentira. Uno tiene que decirles “vamos a la huelga compañeros porque necesitamos dignidad, para que vea la empresa que nosotros estamos unidos y podemos luchar, no importa que nos vaya mal, pero nos van a tener respeto, nos van a tener temor'* (Dirigente\_Industrial\_1)

*'... vamos a ir por la dignidad del trabajador, empezando por la dignidad y terminando por las indemnizaciones que tenga que agarrar el trabajador, en caso de una desvinculación o en caso de una vulneración a sus derechos fundamentales que hoy día se puede demandar a la empresa por la legislación laboral vigente'* (Dirigente\_Retail\_4)

En definitiva, la tensión entre un discurso con una impronta “neutral”, arraigada en la lógica corporativa, requiere de ejercicios de legitimación y de movilizar simbólicamente una identidad colectiva, para lo cual “la dignidad” aparece como una estrategia clasista de entenderse a sí mismos como trabajadores y ‘superar’ la segmentación. Esta estrategia se conecta con un sentido de seguridad y de reivindicación de derechos sociales, lo cual vuelve al conjunto un grupo común y le provee de identidad.

Esta situación no se expresa de la misma forma en todas las entrevistas. Sin embargo, el componente simbólico que más se repite en esta materia es la dignificación del trabajo, la cual va acompañada de una *reivindicación-de-sí-mismos*, en su posición, situación y hacer social como trabajadores, imaginando y proyectándose como sujetos movilizándolo su dispersa fuerza de acción.

### **Estrategias ante la Atomización (AT)**

El fenómeno de la atomización se refiere a la identificación de comportamientos individualistas de los trabajadores de base, con una consecuente reducción del sindicato como herramienta de defensa de los intereses de los/as trabajadores/as. A esta condición se asocia también la temporalidad efímera del empleo y su fragilidad como factor erosivo de lógicas de afiliación sindical y de perdurabilidad-planificación de la organización. Por otra parte, la atomización se fija en la insuficiencia (salarial principalmente) y con las dificultades del sindicato de resolver esta problemática para sus afiliados.

Por otra parte, las expresiones del trabajo precario en la atomización y la individualización se asocian con una no-identificación con el empleo, lo que puede traducirse, y se ha traducido, en menor temor al despido de parte de los trabajadores, promoviendo indirectamente la afiliación sindical. Este es el caso de lo ocurrido en la formación del sindicato de la cadena multinacional Walmart en la ciudad de Temuco y de un sindicato industrial en la ciudad de Santiago.

*'... la empresa en esos tiempos era una empresa que aparte de tener una buena cantidad de trabajadores, abusaba mucho de las personas. Había mucho vejamen (...) personas que no se les pagaban horas extras, te retenían, te hacían trabajar de noche, podías estar 3 días encerrado (...) algo que tú no podías pensar que cómo en una empresa tan grande a nivel nacional puede suceder. Pero sí, sucedía'* (Dirigente-Retail\_5)

*'... creo que en primera instancia no peleamos por salario, yo creo que los primeros años peleamos por un trato digno, ya sea como persona y como trabajadores. Esa fue la primera meta a poder llegar dentro de lo que se quedó de la organización'* (Dirigente\_Industrial\_3)

Esta situación introduce una constante estrategia de visualización de los logros de la actividad sindical, lo que se expresa en asambleas y boletines de comunicación sobre los logros de la actividad sindical. Sin embargo, la evaluación de los dirigentes señala que “nunca los esfuerzos son suficientes” en esta materia, y que se requieren cada vez más ejercicios orientados a la práctica de convocar a “los socios”, y comunicar las tareas y

funciones desempeñadas por los dirigentes sindicales.

### Estrategias ante Lógicas Organizacionales Verticales (LOV)

Las LOV son producto de dinámicas de delegación propias de la fragilidad del empleo, y constituyen un problema como desincentivo para la organización y afiliación sindical (Julián, 2018). Según los dirigentes, los extensos tiempos de trabajo promueven de manera perversa la carga de la representación sindical en su accionar, dificultando prácticas asamblearias o de mayor participación de sus afiliados.

Esta situación promueve, en otros niveles del sindicalismo, el establecimiento de una relación burocrática entre las centrales sindicales y sindicatos regionales y locales, debilitando la afiliación de sindicatos a organizaciones de mayor tamaño y confluencia intersectoriales.

*‘... desde las grandes cúpulas de la organización sindical (...) se preocupan hoy día en cómo cuidar el puesto, más que como defender a los trabajadores, y como incentivar más al sindicalismo, (...) no puedes pretender tener mayor sindicalización, mayor negociación colectiva teniendo las mismas personas, preocupándose siempre de cuidar su puesto’* (Dirigente\_Retail\_2)

*‘... se han visto (...) mucho interés político personal en ese sentido (organización sindical), entonces ¿a qué ha conllevado eso justamente? a la descentralización de los distintos estamentos y organizacionales sindicales, porque no hay una confianza un 100% hasta que no y muchos lo dicen, hasta que no se vea un cambio marcado...’* (Dirigente\_Industrial\_3)

Por otra parte, aparece como diagnóstico un funcionamiento de carácter piramidal y de escasa representatividad en la actividad de los sindicatos, lo cual induce la atomización y el desprestigio de la actividad sindical. Sin embargo, las LOV son vistas por los dirigentes como problemas que requieren de una respuesta rápida y eficiente ante problemas como la AT y la STN.

Más allá de esta adaptación práctica a las LOV, se promueven además estrategias de descentralización y democratización, centrada en la situación de los territorios y regiones que no son integradas en las grandes centrales sindicales o en las confederaciones nacionales. A la vez se introducen las estrategias de democratización al interior de los sindicatos y en las organizaciones de nivel superior, como respuesta crítica a las centrales sindicales.

*‘Hoy día ellos (los dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores) están cómodos, y el hecho que los dirigentes nuevos, que venimos recién empezando*

*queremos trabajar por los trabajadores (...) no de lucrar con los trabajadores, sino que, de presentar proyectos, de presentar ideas, y que estas ideas se puedan concretar’* (Dirigente\_Bancario\_2)

*‘... tiene muchas organizaciones en el papel, y que no ha democratizado, partiendo por su sistema de elecciones, ellos votan ponderado (CUT). Creo que nuestra organización es una de las pocas, o capaz que la única que vote el voto universal y democrático (...) la CUT tiene sindicatos en el papel, donde ya ni existen (...) ellos en el papel dicen que representan a 1000 personas.’* (Dirigente\_Administración-Pública\_3)

*‘... hoy día los sindicatos a nivel nacional, muchos de ellos no funcionan, no dejan, es como cuando gobierno funciona centralizado, las regiones quedan desprotegidas, no le entregan suficiente información, la participación ni nada.’* (Dirigente\_Retail\_3)

Pese a lo que podría pensarse, a modo de “sentido común”, la inestabilidad laboral preponderante en el sector privado no es un impedimento para la generación de procesos de flexibilidad organizacional en los sindicatos. Dichos procesos sobrepasan los modelos institucionales, y dan cuenta la integración horizontal entre sindicatos y otro tipo de organizaciones.

*‘...para nosotros el tema de la unión con los sindicatos no tiene que ver con el vínculo legal que hoy día existe, pero el trabajo es importante. Si hay un trabajo en conjunto es que son parte de un todo, sino estaríamos ya pensando en que cada cual busca su rumbo’* (Dirigente\_Portuario\_1)

*‘...estamos en un gran cosmos, todos somos importantes, pero más aún los trabajadores, si no hay trabajadores no hay empresas y eso tenemos que tenerlo claro, que si no entendemos esa lógica nunca vamos a salir de donde estamos, hoy en día tenemos mucha, hay muchas redes donde podemos tener contacto con mucha gente...’* (Dirigente\_Minero\_2)

*‘...creo que lo que le falta a los dirigentes es escuchar a las masas, escuchar lo que la gente quiere, lo que la gente necesita (...) No están haciendo lo que la gente quiere y se están dividiendo,| y en general en todas partes pasa lo mismo’* (Dirigente\_Retail\_4)

Dentro de los motivos que se consideran para explicar este modelo de toma de decisiones se destacan la falta de participación e involucramiento de los trabajadores en las organizaciones sindicales, el *gerencialismo* de los dirigentes en la gestión del sindicato y su escasa preocupación de las realidades regionales. Estos motivos involucran, desde el punto de vista de los dirigentes, la promoción y generación de divisiones y tensiones al interior de los sindicatos y de las organizaciones de mayor rango (federaciones, confederaciones y centrales



sindicales).

### Estrategias ante la Institucionalización Disciplinar (ID)

Este problema muestra relación con, por una parte, la creación de instituciones que regulan y cooptan el conflicto laboral, sin resultados positivos para los trabajadores; y, por otra parte, con las normativas presentes en la legislación se promueve una persecución y fragilidad de la actividad sindical (Julián, 2018). Ambas dimensiones son reforzadas por la insuficiencia con que cuenta el empleo, y el “riesgo” (de despido) que implica la pertenencia a un sindicato.

*‘... Consiguen préstamos, los famosos avances en efectivo, que ahora son un boom en las casas comerciales. Yo creo que no podríamos vivir sin ellos (risas). ¡Las famosas visas, que los bancos andan repartiendo, así como malos de la cabeza, y uno se sobre-endeuda y ya está liquidado po’! Es como hacer un pacto con el diablo’ (Dirigente\_Bancario\_3)*

En el sector privado la estabilidad laboral aparece como una de las expectativas que movilizan la acción sindical, esto debido a la alta presencia de los fenómenos de rotación de los empleos en sectores de baja cualificación. Esta situación implica, en la mayoría de los casos, menos

sentido de arraigo al trabajo, lo que promueve la acción colectiva al no tener mayor miedo al castigo de los empleadores.

*‘... lo único que hemos logrado, que es lo más importante diría yo, estabilidad laboral! antiguamente en la semana se iban dos o tres personas. Ahora 1 o 2 en el mes, entonces una estabilidad laboral importante’ (Dirigente\_Retail\_5)*

*‘... ellos (trabajadores a honorarios) son una compra de servicios, llevan su boleta, llevan su boleta mensualmente por el trabajo que hacen, entonces no tienen derecho a sindicalizarse, no tienen derecho a nada porque el patrón, o sea o el compadre que es de ustedes les va a decir chao no más...’ (Dirigente\_Servicio-Público\_3)*

La institucionalidad disciplinaria es problematizada con el enfoque en “Nuevas formas de organización”, lo cual involucra una visión negativa-crítica del rol de los partidos políticos y también una nueva comprensión de los trabajadores en el escenario político.

*‘... la tendencia a lo mejor es a prescindir de los partidos y organizarse tal vez vía junta de vecinos, o vía junta de sindicatos, federación de estudiantiles’ (Dirigente\_Minero\_2)*

Tabla 1

*Dimensiones, problemas y estrategias en el análisis de las entrevistas a dirigentes sindicales*

Dimensión	Categoría	Prácticas
Precariedad laboral	Problema	Estrategias
Inestabilidad Condiciones del Trabajo Cronopeidad	Heterogeneidad: tercerización, estables/inestables. Unidad	Organización de los desorganizados Generación de redes de cooperación
Insuficiencia Condiciones del Trabajo Inestabilidad	Segmentación y fragmentación	Vulnerabilidad Neo-corporativismo Posiciones clasistas
Inestabilidad Insuficiencia Inseguridad	Atomización. Individualismo y reduccionismo.	Campañas de afiliación Legitimidad de la actividad sindical Logros de su acción
Inseguridad Cronopeidad Inestabilidad	Lógica Organizacional Vertical Problematizada con la heterogeneidad.	Democratización y apertura Flexibilidad organizacional Integración horizontal
Inestabilidad Inseguridad Insuficiencia	Institucionalización, disciplinamiento y burocratización	Reorientación Acoplamiento a nuevos movimientos sociales Conocimiento de la legislación
Inestabilidad Inseguridad Inestabilidad Condiciones de Trabajo	Predominio de una lógica defensiva	Rupturas y conflictos laborales Lógica defensiva Lógica ofensiva

Fuente: Elaboración propia

*'... estamos en un gran cosmos, todos somos importantes, pero más aún los trabajadores. Si no hay trabajadores no hay empresas y eso tenemos que tenerlo claro (...) sino entendemos esa lógica nunca vamos a salir de donde estamos. Hoy en día tenemos mucha, hay muchas redes donde podemos tener contacto con mucha gente...'* (Dirigente\_Portuario\_3)

Sin embargo es necesario resaltar que estas dos anotaciones provienen de dirigentes del sector minero y portuario, los cuales se han caracterizado históricamente por desafiar la institucionalidad y la legalidad de las relaciones laborales.

### **Estrategias ante el predominio de una “lógica defensiva y reactiva” (LDR)**

El carácter dominante de los repertorios del sindicalismo ha correspondido a una LDR, lo cual debilita las posibilidades de extender el campo de acción del sindicalismo más allá del espacio de trabajo, y de generar propuestas que se orienten al fortalecimiento de su actividad. En este punto se identifica la inexistencia de una planificación y agenda propia de las organizaciones sindicales. Este hecho refuerza la situación de indefensión frente a los bruscos cambios en el entorno, producto de la discrecionalidad de empleadores, la volatilidad económica y de los organismos político-institucionales.

Una excepción a esta lógica es la estrategia de confluencia de los sindicatos de trabajadores de empresas subcontratistas con los sindicatos de empresas mandantes o principales. Esta ruptura de la lógica defensiva (Aravena, & Nuñez, 2011), exhibe la solidaridad y presión estructural de los sindicatos en las empresas principales, haciéndose parte activa de la vigilancia de las condiciones de trabajo de sus pares.

*'... tienen varias actividades económicas de subcontratación como empresa, y son al parecer precarias. Este tema lo tomamos nosotros y hablamos con el gerente de situaciones... por ejemplo de que andan desabrigadas, de que hay un maltrato, de que el supervisor llegaba con trago. Todo ese tema lo hemos tomado y lo hemos denunciado, porque igual son parte de nosotros, son parte de los trabajadores en todo el mundo'* (Dirigente\_Retail\_2)

*'... ellos mismos nos hacen las denuncias a nosotros de lo que está pasando con los trabajadores, y también les cuesta mucho organizarse, o sea un sindicato es muy difícil para ellos, hay persecución sindical y todo'* (Dirigente\_Bancario\_3)

En el predominio de la LDR, los dirigentes responsabilizan críticamente las direcciones de las principales centrales sindicales del país, ya que las estrategias sostenidas a este nivel no habrían sido las necesarias y efectivas para

generar cambios y beneficios importantes para los trabajadores.

*'... luchar de una postura más firme, si vamos por un sueldo mínimo, poner una posición y no trazar. O sea, aunque sea un poco (...) nos puedan calificar de intransigentes, pero debemos tener nuestras convicciones, no trazar'* (Dirigente\_Bancario-2)

*'... nosotros cuando queremos ir a una paralización, vamos a ir pero pensando que tenemos que ir a ganar (...), no vamos a ir a estos paros chiquititos que al final nos traen más dolores de cabeza (...) si no tiene fuerza'* (Dirigente\_Salud\_Pública\_1)

También es observable que los dirigentes sindicales encuentran como “formas de ruptura” de su círculo laboral el rol de los movimientos sociales y de la solidaridad con otros sindicatos, ya que perciben allí una potencia para la generación de acciones colectivas centradas en dinámicas más ofensivas de contestación

*'... los actuales movimientos están dando la, la pauta a como poder enfrentar lo, los cambios que requiere nuestro país, y junto con los movimientos sociales, el movimiento sindical...'* (ES\_1: 00:53:05-06)

*'...cada vez que venía un sindicato en huelga íbamos a tratar de llegar, llegar y apoyar, de repente experiencias y todo, y así hemos hecho lazos, lazos con organizaciones sindicales, (...) con los estudiantes principalmente igual (...) con organizaciones de consumidores, que podrían decir que tienen que ver ustedes con los consumidores?, claro que tienen que ver si nuestros trabajadores también son consumidores, y hemos hecho actividades en conjunto, con confederaciones...'* (SR\_1.00:41:01-09)

En síntesis, las estrategias sindicales que emergen de los problemas identificados en el ejercicio de la precariedad laboral son resumidas en la Tabla 1. En sus experiencias, percepciones y significaciones los sujetos movilizan una concepción propia y reflexiva acerca de las estrategias a desarrollar por el sindicalismo.

En estas estrategias, se expresan sus respuestas y posiciones en las relaciones de poder presentes en la sociedad chilena. A la vez, las estrategias identificadas exhiben la alta complejidad, dispersión, discrecionalidad y direccionalidad de las formas y espacios de organización y acción en los cuales transita el sindicalismo hoy en día.

### **Discusión y Conclusiones**

Frente a los anteriores resultados parece necesario reconocer las condiciones de posibilidad la precariedad en el mundo del trabajo: (i) como relación que genera

núcleos objetivos de trabajadores, vinculados por condiciones de empleo y trabajo comunes (o en condiciones similares en la estructura económica y social), y (ii) como un proceso que involucra un profundo impacto a la generación de relaciones estables que alimenten la asociatividad, y la conformación de percepciones comunes de parte de los actores sindicales.

Si bien las percepciones son heterogéneas, comportan importantes similitudes a la hora de señalar y clasificar repertorios y estrategias de acción. Los repertorios concentran espacios tan distintos de acción como el lugar de trabajo, la coordinación intersectorial, las alianzas nacionales, la activación sociopolítica y una política comunicacional, la participación en movimientos sociales, la intermediación de los partidos políticos y la mediación institucional-judicial.

La exigencia que nos ha propuesto el conocimiento y estudio de las experiencias de los dirigentes sindicales es la de identificar criterios de demarcación y formulación de las estrategias sindicales contra la precariedad y la precarización laboral. De manera complementaria, nos permite entender la subjetivación de las precariedades del trabajo en la construcción, significación y estructuración de estrategias y acciones colectivas.

Por ello, es que el debate entre la precariedad laboral como motor o limitador de nuevas identificaciones críticas en el trabajo, involucra la generación de nuevas apuestas y metodologías de investigación focalizadas en el análisis y estudio de experiencias de acción colectiva (exitosas, derrotadas, emergentes, etc.) (Tarrow, 2012). Para este ejercicio es necesario visibilizar la articulación entre la politización, la precariedad (como discurso político), y la acción sindical como praxis social (Abal, 2014; De la Garza, 2011b; Ross, 2007).

Estas “nuevas” experiencias marcan la necesidad de iniciar un debate respecto a la relación entre precariedad, vulnerabilidad y repertorios de acción colectiva en la búsqueda de una mayor regulación e institucionalización estatal y/o de una alternativa autónoma de parte de los trabajadores. Ello significa entender que una mejora y bienestar en las relaciones de empleo, especialmente en el contexto actual, involucra necesariamente la actividad y creatividad asociativa de la clase trabajadora para enfrentar, a través de sus propias estrategias y organizaciones, la precariedad laboral.

Las estrategias desglosadas aquí pretender servir como una caja de herramientas para agilizar el proceso de modernización y profesionalización del sindicalismo. Considerando los repertorios descritos en esta sistematización, pretendemos seguir alentando prácticas

y esfuerzos para la revitalización sindical en Chile desde una perspectiva reconstructiva que integre la investigación y la acción.

## Referencias

- Abal Medina, P., Arias, D., Battistini, O., Busso, M., Diana Menéndez, N., ..., & Míguez, P. (Coords.). (2009). *Senderos bifurcados: Prácticas sindicales en tiempos de trabajo precario*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Abal Medina, P. (2014). Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo. *Psicoperspectivas*, 13(3), 7-17. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol13-issue3-fulltext-387>
- Alves, G. (2009). *A condição de proletaridade: A precariedade do trabalho no capitalismo global*. Londrina, Brasil: Praxis.
- Aravena, A. (2016). La recuperación de los estudios laborales en Chile (1990-2014). En De la Garza, E. (Ed.), *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas* (pp. 103-126). México, D. F.: Anthropos, UAM.
- Aravena, A., & Núñez, D. (2011). Los gobiernos de la Concertación y el Sindicalismo en Chile. *Revista Trabajo*, 5(8), 113-131.
- Atzeni, M. (2016). Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires. *Labor History*, 57(2), 193-214. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2016.1086537>
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la Organización? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(24), 7-37.
- Basualdo, V. & Esponda, M. A. (2014). *La terciarización laboral: Orígenes, impactos y claves para su análisis en América Latina*, Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario: Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, 8(2), 120-142. <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/65/74>
- Busso, M., & Pérez, P. (2010). *La corrosión del trabajo: Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila/CEIL-PIETTE, CONICET Trabajo y Sociedad.
- Bourdieu, P. (2008). *El sentido práctico*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Castel, R. (2003). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires, Argentina: Manantial.
- Castel, R. (2006). *La metamorfosis social de la cuestión*

- social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R., & Dörre, K. (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausfrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Deutschland: Campus.
- Cook, M. L. (2011). Unions and labor policy under left governments in Latin America. *Trabajo*, 5(7), 55-73.
- Davolos, P. (2012). Nuevas tendencias en el mundo del trabajo: Las huellas de más de una década de reformas estructurales. En *El mundo del trabajo en América Latina* (pp. 11-37). Buenos Aires, Argentina: CICCUS Editores-CLACSO.
- Escoto, A. (2010). Precariedad laboral y juvenil en El Salvador, 2003-2007 (Tesis de posgrado). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México.
- Fernández, M. (2012). Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, 33(62), 231-257.  
<https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n62.43675>
- Frege, C., & Kelly, J. (Eds.). (2004). Unions strategies in comparative context. In *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Garretón, M. A. (2012). Neoliberalismo corregido y progresismo limitado: Los gobiernos de la Concertación en Chile 1990-2010. Santiago, Chile: ARCIS, CLACSO.
- Gaudichaud, F. (2015). *Las fisuras del neoliberalismo chileno: Trabajo, crisis de la "democracia tutelada" y conflicto de clases*. Santiago, Chile; Quimantú, Tiempo Robado.
- Grau, A., & Lexartza, L. (2010). *Precariedad laboral en Centroamérica: Impacto para las mujeres*. San José, Costa Rica: Fundación Friedrich Ebert.
- Guadamarra, R., Hualde, A. & López, S. (2015). *La precariedad laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. México, D. F.: El Colegio de la Frontera Norte-UAM Cuajimalpa.
- Harvey, D. (2007). *Espacios del capital. Hacia una geografía crítica*. Madrid, España: Akal.
- Hoehn, M. (2006). Neoliberalismo, aportes para su conceptualización y el debate. *Aspectos: Revista del Área Estado, Economía y Gestión*, 2, 33-64.
- Julián, D. (2014). Bases del modelo de valoración precario del trabajo en Chile: Acercamientos desde la política laboral y la cultura del trabajo", *Revista Sociológica*, 81, 119-160.
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: Contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46.  
<https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382>
- Julián, D. (2018). Características organizacionales del sindicalismo en Chile: Investigación Acción en sindicatos de la Región de la Araucanía. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 63(232), 269-300.  
<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2018.232.58312>
- Kalleberg, A. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1).  
<https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kwan Lee, C., & Kofman, Y. (2012). The politics of precarity: Views beyond the United States. *Work and Occupations*, 39(4), 388-408.  
<https://doi.org/10.1177/0730888412446710>
- Marin, E. (2013). Precarious work: An international problem. *International Journal of Labour Research*, 5(1).
- Marshall, A. (1990). ¿Contrataciones flexibles o trabajo precario?: El empleo temporario y a tiempo parcial". En P. Galín, & M. Novick, (Coords.), *La precarización del empleo en la Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor de América Latina.
- Mezzadra, S., & Neilson, B. (2016). *La frontera como método*. Buenos Aires, Argentina: Tinta Limón Ediciones
- Monteforte, E. (2012). Precariedad laboral: Debate sobre su contenido y formas de medición. *II Jornadas de Estudios Regionales y Mercados de Trabajo*. Santa Fe, Argentina: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional del Litoral.
- Mora Salas, M. (2010), *Ajuste y empleo: La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México, D. F.: Centro de Estudios Sociológicos y El Colegio de México.
- Neffa, J. C. (2010). La transición desde 'los verdaderos empleos' al trabajo precario". En J. C. Neffa, & E. De la Garza (Coords.), *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México, D.F.: CLACSO y Universidad Autónoma de México.
- Neilson, B., & Rossiter, N. (2008). Precarity as a political concept, or, Fordism as exception. *Theory, Culture & Society*, 25(7/8), 51-72.  
<https://doi.org/10.1177/0263276408097796>
- Novick, M. (1987). *Condiciones de trabajo en América Latina: Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Palomino, H. (2008). ¿Por qué la precariedad no es un fenómeno inevitable del capitalismo contemporáneo?: El debate incipiente sobre la

- instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina. *Veredas*, 9(16), 153-179.
- Piñeiro, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(28), 1-23.
- Ross, S. (2007). Varieties of social unionism: Towards a framework for comparison. *Just Labour*, 11, 16-34.
- Ross, A. (2008). The new geography of work: Power to the precarious? *Theory, Culture & Society*, 25(7/8), 31-49. <https://doi.org/10.1177/0263276408097795>
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques*, 8(13), 77-87.
- Ruiz, C., & Boccardo, G. (2015). *Los chilenos bajo el neoliberalismo*. Santiago, Chile: El Desconcierto Nodo XXI.
- Salazar, G. (2015). *La enervante levedad de la clase política civil (Chile 1900-1973)*. Santiago, Chile: Debate.
- Standing, G. (1999). *Global labour flexibility: Seeking distributive justice*. London, UK: MacMillan.
- Standing, G. (2014). *Precariado: Una carta de derechos*. Madrid, España: Capitán Swing.
- Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales: Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. *Psychologica*, 12(4), <https://doi.org/1311-1324.10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mcie>
- Tarrow, S. (2012). *El poder en movimiento*, Madrid, España: Alianza Editorial.
- Turner, L. (2005). From transformation to revitalization: A new research agenda for a contested global economy. *Work and Occupation*, 32(4), 383-399. <https://doi.org/10.1177/0730888405279071>
- Wallerstein, I. (2006). *Abrir las Ciencias Sociales*. México, D. F.: Siglo XXI.