Globethics Repository



La nueva morfología del trabajo en Brasil [The new morphology of work in Brazil]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Antunes, Ricardo, 1953-
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-19 18:35:28
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/217684

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista **Nueva Sociedad** Nº 232, marzo-abril de 2011, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>**.

La nueva morfología del trabajo en Brasil

Reestructuración y precariedad

Las nuevas realidades del trabajo en Brasil están marcadas por potentes procesos de reestructuración productiva y organizacional. Inicialmente, este artículo presenta una fenomenología de la «flexibilidad laboral» brasileña, para luego describir las principales tendencias de la reestructuración productiva y sus consecuencias en el mundo del trabajo en los sectores automotor, de telecomunicaciones y telemarketing, bancario, textil y de confección, calzados y artistas. La subcontratación, los sistemas «flexibles» y otras innovaciones productivas dibujan una nueva morfología del trabajo, caracterizada por su precariedad estructural.

Ricardo Antunes

Las transformaciones ocurridas en el capitalismo brasileño, específicamente en la década de 1990, fueron de gran intensidad e impulsadas por la nueva división internacional del trabajo y por los lineamientos del Consenso de Washington, que desencadenaron una enorme ola de desregulaciones en las más diversas esferas del mundo del trabajo. Al mismo tiempo, tuvo lugar un conjunto de transformaciones en el plano de la organización sociotécnica de la producción, que se sumó a un proceso de reterritorialización

---

Ricardo Antunes: profesor titular de Sociología del Trabajo en la Universidad de Campinas (Unicamp). Es autor de *¿Adiós al trabajo?* (Herramienta, Buenos Aires, 2003) y *Los sentidos del trabajo* (Herramienta, Buenos Aires, 2005), entre otros libros. Es coordinador de la colección *Mundo do Trabalho* (de la editorial Boitempo) y *Trabalho e Emancipação* (de la editorial Expressão Popular).
Palabras claves: informalidad, flexibilización, tercerización, fordismo, toyotismo, reestructuración productiva, nueva morfología del trabajo, Brasil.
Nota: este texto presenta algunas ideas que son el resultado de la investigación «Para onde vai o mundo do trabalho?», realizada en conjunto con el Consejo Nacional de Investigación Científica de Brasil y presentada parcialmente en la *Revista da Praia Vermelha* vol. 20/21, 6/2010 y en la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* Nº 21, 2009. Traducción de Sara Daitch. La versión original de este artículo en portugués puede consultarse en <www.nuso.org>.

y de desterritorialización, entre otras consecuencias de la reestructuración productiva y del nuevo diseño de la división internacional del trabajo y del capital. Este artículo abordará esas transformaciones y se detendrá en algunos aspectos específicos y singulares de la reestructuración productiva del capital en Brasil.

El capitalismo brasileño, de desarrollo hipertardío en lo que respecta a su *modo de ser*, vivió a lo largo del siglo xx un verdadero proceso de acumulación industrial, especialmente a partir de las políticas impulsadas por Getúlio Vargas (presidente entre 1930 y 1954). De ese modo, pudo poner en práctica su primer salto verdaderamente industrializador, ya que los intentos desarrollados con anterioridad eran cautivos de un proceso de acumulación operado dentro de los marcos de la exportación del café y en el cual la industria tenía un papel de apéndice.

De corte fuertemente estatal y carácter nacionalista, la industrialización brasileña solo tomó impulso entonces a partir de 1930, y luego con Juscelino Kubitschek (presidente entre 1956 y 1961), cuando el patrón de acumulación industrial dio su segundo salto. El tercer salto se experimentó a partir del golpe de 1964, cuando la industrialización y la internacionalización de la economía sufrieron una fuerte aceleración[1].

En aquel momento, el país se estructuraba tomando como base un diseño productivo bifronte: por un lado, orientado a la fabricación de bienes de consumo durables, como automóviles, electrodomésticos, etc., con miras a un mercado interno restringido y selectivo; por el otro, prisionero de una dependencia estructural ontogenética, Brasil también continuaba desarrollando una producción dirigida a la exportación tanto de productos primarios como industrializados.

En lo que concierne a la dinámica interna del patrón de acumulación industrial, esta se sustentaba en la superexplotación de la fuerza de trabajo, originada en la articulación de bajos salarios y jornadas de trabajo prolongadas y con ritmos muy intensos, en el marco de un nivel industrial significativo para un país que, a pesar de su inserción subordinada, llegó a situarse entre las ocho grandes potencias industriales del mundo.

1. R. Antunes: *Classe operária, sindicatos e partidos no Brasil*, Cortez, San Pablo, 1982 y *A rebeldia do trabalho. O confronto operário no* ABC *paulista: as greves de 1978/80*, 2ª ed., Unicamp, Campinas, 1992.

Ese patrón de acumulación, desde Kubitschek y especialmente durante la dictadura militar, permitió amplios movimientos de expansión con altas tasas de acumulación, en particular en la fase del «milagro económico» (1968-1973). En esos años, Brasil vivió bajo los binomios dictadura/acumulación, ajuste/expansión.

Hacia el «capitalismo flexible»

Con el fin de la dictadura militar y bajo la denominada «Nueva República» de José Sarney (1985-1990), el patrón de acumulación –apoyado en el trípode de los sectores productivos estatal, de capital nacional y de capital internacional– comenzó a sufrir las primeras modificaciones. Aunque sus rasgos genéricos se mantenían aún vigentes, se iniciaron mutaciones organizativas y tecnológicas en el proceso productivo y de servicios, si bien a un ritmo mucho más lento que las experimentadas por los países centrales, que vivían intensamente la reestructuración productiva del capital y su corolario ideopolítico neoliberal. Con todo, la singularidad brasileña comenzaba a sentir los efectos de los rasgos universales emergentes del sistema global del capital, que rediseñaba una particularidad que poco a poco fue diferenciándose de la característica de la fase anterior, al principio solo en algunos aspectos y luego en muchos de sus trazos esenciales.

Fue durante la década de 1980 cuando se generaron los primeros impulsos para la reestructuración productiva que derivó en la adopción de nuevos patrones tecnológicos y de organización, como el sistema *just-in-time*

Fue durante la década de 1980 cuando se generaron los primeros impulsos para la reestructuración productiva que derivó en la adopción por parte de las empresas, al comienzo de manera limitada, de nuevos patrones tecnológicos y de ordenamiento como formas renovadas de organización social del trabajo. Se inició así la informatización productiva y la utilización del sistema *just-in-time*[2]; germinó la producción basada en el *team work*, asentada en programas de calidad total, y se amplió también la difusión de la microelectrónica.

2. El método «justo a tiempo» o «método Toyota» se basa en la utilización de trabajadores polivalentes y maquinarias multiuso; busca reducir, entre otros, los costos de almacenaje, al producir lo que se necesita, en las cantidades que se necesitan, en el momento en que se necesitan.

También comenzó la implantación de los métodos denominados «participativos», mecanismos que buscan «involucrar» a (o mejor dicho, conseguir la adhesión y la sujeción de) los trabajadores en los planes de las empresas. De modo aún incipiente, se estructuraba el proceso de reingeniería industrial y organizativa cuyos principales determinantes fueron consecuencia de los siguientes factores:

a) las imposiciones de las empresas transnacionales, que llevaron a que sus subsidiarias en Brasil adoptaran nuevos patrones tecnológicos y de organización inspirados, en mayor o menor medida, en el toyotismo y en las formas flexibles de acumulación;

b) la necesidad de las empresas brasileñas, en el ámbito del capital y de sus nuevos mecanismos de competencia, de prepararse para la nueva fase, marcada por una fuerte «competitividad internacional»[3];

c) la necesidad de las firmas nacionales de responder al avance del nuevo sindicalismo y de las formas de confrontación y rebeldía de los trabajadores, que buscaban estructurarse con más fuerza en los lugares de trabajo desde las históricas huelgas de la región industrial del ABC[4] y de la ciudad de San Pablo, luego de 1978.

Pero fue a partir de 1990 cuando la reestructuración productiva del capital brasileño se intensificó, en un proceso que viene afianzándose bajo formas diferenciadas, y que configura una realidad que abarca tanto elementos de *continuidad* como de *discontinuidad* en relación con las fases anteriores.

Nuestra investigación ha demostrado que hoy existe una nítida mezcla de elementos del fordismo, que todavía tienen una marcada vigencia, y elementos propios de las nuevas formas de acumulación flexible o de influjos toyotistas, que también son por demás evidentes.

En la actual fase del capitalismo brasileño, se combinan grandes recortes de la fuerza de trabajo con mutaciones sociotécnicas en el proceso productivo y en la organización del control social del trabajo. La flexibilización y la desregulación laborales, así como la tercerización y las nuevas formas de gestión

3. Giovanni Alves: *O novo (e precário) mundo do trabalho. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*, Boitempo, San Pablo, 2000.
4. Región tradicionalmente industrial, cuyo nombre deriva de las tres principales ciudades industrializadas: Santo André, São Bernardo do Campo y São Caetano do Sul.

de la fuerza de trabajo implantadas en el espacio productivo, se manifiestan con gran intensidad, en coexistencia con el fordismo, que parece conservarse aún en varios segmentos productivos y de servicios.

Pero al observar el conjunto de la estructura productiva también se puede constatar que el fordismo periférico y subordinado estructurado en Brasil se mezcla cada vez con más fuerza con los nuevos procesos productivos, en gran expansión, como consecuencia de la *liofilización organizacional*[5] de los propios mecanismos originarios de la acumulación flexible y de las prácticas toyotistas asimiladas con vigor por el sector productivo brasileño.

La combinación entre patrones productivos tecnológicamente más avanzados y una mejor «calificación» de la fuerza de trabajo da como resultado un aumento de la sobreexplotación de la mano de obra, rasgo constitutivo y determinante del capitalismo brasileño

Es verdad que la baja remuneración de la fuerza de trabajo –que constituye un factor de atracción para el flujo de capital productivo extranjero hacia Brasil– puede, en alguna medida, erigirse en un obstáculo al avance tecnológico. Pero también se debe agregar que la combinación entre patrones productivos tecnológicamente más avanzados y una mejor «calificación» de la fuerza de trabajo da como resultado un aumento de la sobreexplotación de la mano de obra, rasgo constitutivo y determinante del capitalismo brasileño. Esto es así porque a los capitales productivos (nacionales y transnacionales) les interesa la composición de equipamientos informáticos y una fuerza de trabajo «calificada», «polivalente» y «multifuncional», apta para operarlos, pero que recibe sin embargo salarios muy inferiores a los percibidos por los trabajadores de las economías avanzadas, además de estar regida por una legislación social ampliamente flexibilizada.

Durante la década de 1990, dentro del contexto de desregulación del comercio mundial, la industria automotriz brasileña sufrió cambios en el régimen de protección aduanera que implicaron la reducción de las tarifas de importación de vehículos. Desde entonces, las empresas de montaje intensificaron el

5. «Liofilización» alude aquí al proceso por el cual el trabajo vivo es progresivamente sustituido por la maquinaria tecnoinformacional (trabajo muerto). En las empresas «liofilizadas», es necesario un «nuevo tipo de trabajo», que los capitales denominan, de modo engañoso, como «colaborador».

proceso de reestructuración productiva mediante innovaciones tecnológicas, con la introducción de robots y sistemas CAD/CAM –lo que acarreó transformaciones en el *layout* (organización espacial) de las empresas– o por medio de cambios en la organización. Esto derivó en una relativa desverticalización, una fuerte subcontratación y tercerización de la fuerza laboral, la reducción de niveles jerárquicos y la implantación de nuevas fábricas de tamaño reducido, organizadas sobre la base de células productivas; además, se amplió la red de empresas de suministro[6].

Las unidades productivas más antiguas y tradicionales situadas en el ABC paulista, como Volkswagen, Ford y Mercedes Benz, también desarrollaron un fuerte programa de reestructuración con miras a adaptarse a los nuevos imperativos del capital, especialmente en lo que respecta a los niveles productivos y tecnológicos y a las formas de «involucrar» a la fuerza de trabajo. Volkswagen y Mercedes Benz fueron objeto de investigación en nuestro estudio. En la primera de ellas, el experimento tendiente al control, la manipulación y la captación de los trabajadores denominado «Corazón Valiente» es un ejemplo de cómo la empresa pretende capturar la subjetividad del trabajo en beneficio del aumento de la productividad. Por su parte, la denominación del manual distribuido por Toyota entre sus trabajadores, *Manual de integración*, habla por sí misma[7].

Luego de un primer ensayo, bajo el mandato del presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992), que fue significativo pero luego se estancó por la crisis política que se abatió sobre el gobierno, el proceso de reestructuración productiva cobró nuevamente impulso a partir del Plan Real, iniciado en 1994 durante el gobierno de Fernando Henrique Cardoso (1995-2003). Ya sea mediante programas de calidad total, sistemas *just-in-time* y *kanban*, o mediante la introducción de formas de vinculación de las ganancias salariales a la rentabilidad y la productividad (de las cuales es un ejemplo el Programa de Participación en las Ganancias y Resultados), o bajo una pragmática fuertemente adecuada a los designios neoliberales (o social-liberales), finalmente el mundo productivo encontró un contexto propicio para un vigoroso inicio de su reestructuración, del denominado «recorte empresarial» y de la implementación de mecanismos estructurados en moldes más flexibles. Si el proceso

6. R. Antunes y Maria Moraes Silva (eds.): *O avesso do trabalho*, Expressão Popular, San Pablo, 2004; G. Alves: ob. cit.; y Maria da Graça Druck: *Terceirização. (Des)Fordizando a fábrica: um estudo crítico do complexo petroquímico*, Boitempo, San Pablo, 1999.
7. Eurenice Lima: *Toyotismo no Brasil. O desencantamento da fábrica, envolvimento e resistência*, 1ª ed., Expressão Popular, San Pablo, 2004.

brasileño de reestructuración productiva de los años 80 tuvo una tendencia limitada y selectiva, a partir de la década de 1990 se amplió en exceso.

Los nuevos trabajadores «multifuncionales»

La reestructuración también alcanzó al sector financiero: los trabajadores bancarios fueron afectados por los cambios en los procesos y rutinas de trabajo, principalmente fundamentados e impulsados por las tecnologías de base microelectrónica y las mutaciones en las organizaciones.

Los bancos instituyeron nuevas políticas gerenciales, fundamentalmente mediante programas de «calidad total» y «remuneración variable». Las políticas de premios por productividad a los bancarios que superaran las metas establecidas de producción, sumadas al desarrollo de un eficiente y sofisticado sistema de comunicación empresa-trabajador a través de diarios, revistas o videos de amplia circulación en los ambientes de trabajo, así como la ampliación de la labor en equipo, derivaron en un significativo aumento de la productividad del capital financiero, además de avanzar en la «adhesión» de los bancarios a las estrategias de autovaloración del capital reproducidas en las instituciones bancarias.

Los bancos instituyeron nuevas políticas gerenciales, fundamentalmente mediante programas de «calidad total» y «remuneración variable»

Como consecuencia de las prácticas flexibles de contratación de fuerza de trabajo en los bancos (es decir, de la ampliación significativa de la tercerización, la contratación de trabajadores para tareas determinadas o por tiempo parcial, la introducción de *call centers*, etc.) se observa una mayor precariedad de los empleos y una reducción en los salarios. De esta forma, se profundiza el proceso de desregulación del trabajo y de reducción de los derechos sociales para los empleados en general y, de un modo todavía más intenso, para los tercerizados[8].

Desde el punto de vista del capital financiero, esas formas de contratación permitieron (y todavía permiten) enormes ganancias de rentabilidad, al tiempo

8. Nise Jinkings: *Trabalho e resistência na «fonte misteriosa». Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*, Editora da Unicamp, Campinas e Imprensa Oficial do Estado, San Pablo, 2002; y Selma Venco: *Telemarketing nos bancos. O emprego que desemprega*, Editora da Unicamp, Campinas, 2003.

que buscan obnubilar los lazos de pertenencia de clase y disminuir la capacidad de resistencia sindical de los bancarios, al dificultar su organización en el espacio de trabajo. La liofilización organizativa de los bancos, apoyada en el incremento tecnoinformativo y la implementación de programas de ajuste de organización en las sucursales, reduce la estructura administrativa y el personal de las instituciones financieras y aumenta los mecanismos de individualización de las relaciones de trabajo y de remuneración.

En consecuencia, se desactivaron o se redujeron grandes centros de computación, servicios y compensación de cheques, y se extinguieron sectores enteros en las sucursales bancarias y centrales administrativas. Mientras los grandes conglomerados financieros privados crecían en poderío económico –con enormes tasas de utilidad–, el número de trabajadores bancarios se redujo en el país de aproximadamente 800.000 a fines de los años 80 a poco más de 400.000 en 2005. Los planes de retiro voluntario se tornaron una regla en los bancos públicos, según pudimos analizar en nuestra investigación en el Banco do Brasil. Paralelamente, proliferaron los tercerizados en el *labor* bancario[9].

En relación con la división del trabajo por sexos, se observó, a medida que se desarrollaban los procesos de automatización y flexibilización del trabajo, un movimiento de feminización que, no obstante, no fue seguido por una ecuanimidad en la carrera y el salario entre hombres y mujeres. Una serie de mecanismos sociales de discriminación –reproducidos e intensificados en los ambientes de trabajo– estructuró relaciones de dominio y explotación más duras sobre el trabajo femenino, que se tradujeron en desigualdades y segmentaciones entre géneros[10].

Por lo tanto, los cambios apuntados en las características personales y profesionales de los bancarios son expresiones de adaptación a las exigencias de la reestructuración productiva en curso y de sus movimientos de tecnificación y racionalización del trabajo. Con el objetivo de adecuar su fuerza laboral a las actuales modalidades del proceso productivo, las instituciones financieras exigieron una aparente «nueva calificación» a los trabajadores del sector, pero esta parece tener un significado más ideológico que tecnofuncional efectivo[11].

9. N. Jinkings: ob. cit.
10. Liliana Segnini: *Mulheres no trabalho bancário. Difusão tecnológica, qualificação e relações de gênero*, Edusp, San Pablo, 1998.
11. N. Jinkings: ob. cit.

En un contexto de creciente desempleo y de aumento de las formas de contratación precarias, los asalariados bancarios fueron obligados a desarrollar una formación general y polivalente en un intento por mantener sus vínculos de trabajo, y quedaron así sometidos a la sobrecarga de tareas o a jornadas extenuantes. Durante las últimas décadas se evidenció un agravamiento de los problemas de salud en el espacio laboral, además de un aumento sin precedentes en las lesiones por esfuerzo repetitivo (LER), que reducen la fuerza muscular y comprometen los movimientos. Las LER se han configurado como enfermedades típicas de la era de la informatización del trabajo, algo que también constatamos en la investigación realizada en el sector bancario.

Los programas de calidad total y remuneración variable, ampliamente difundidos en el sector, recrearon estrategias de dominación que buscan ensombrecer y difuminar la relación entre capital y trabajo. Los trabajadores bancarios fueron forzados a transformarse en «compañeros», «socios» o «colaboradores» de los bancos y de las instituciones financieras, en un ideario y una práctica que envilecen aún más la condición laboral.

Al ritmo del movimiento rápido y ágil de las máquinas informatizadas, hombres y mujeres realizan un conjunto interminable de operaciones de registro y transferencia de valores. Transforman esa mercancía-dinero en más dinero, verdadera *fuente misteriosa*, según la sugestiva referencia de Marx. Así, cuanto más «producen», en tiempos cada vez más virtuales, más bancarios ven cómo disminuyen sus puestos de trabajo a través de los denominados «planes de retiro voluntario» (PDV)[12].

En ese contexto, la huelga de los bancarios desencadenada en septiembre y octubre de 2004 constituyó un acontecimiento muy importante, ya que se trató de la primera acción de gran magnitud realizada por los trabajadores después del vastísimo proceso de reestructuración del sector ■

En ese contexto, la huelga de los bancarios desencadenada en septiembre y octubre de 2004 constituyó un acontecimiento muy importante, ya que se trató de la primera acción de gran magnitud realizada por los trabajadores después del vastísimo proceso de reestructuración del sector. Cuando varios analistas hablaban de la pérdida de la

12. N. Jinkings: ob. cit.

capacidad de resistencia y acción, presenciamos un movimiento que paralizó a más de 200.000 trabajadores en varias partes del país, tanto en bancos públicos como privados.

Fue contra ese cuadro de penalización del trabajo que los trabajadores bancarios iniciaron el paro, al reivindicar un 17% de aumento real. Un mes después, la huelga se suspendió sin que los trabajadores lograran un beneficio real, pero habiendo demostrado que algo nuevo pasaba en el espacio de trabajo de los bancos. Si la derrota material de la medida de fuerza parece evidente, no se puede decir lo mismo de lo sucedido en el plano de la política y la acción. Allí existió una respuesta colectiva y en forma de huelga, luego de la monumental reestructuración vivida en el interior del espacio bancario.

El reino de la tercerización

Otro sector que experimentó cambios significativos fue el del calzado, localizado en Franca (en el estado de San Pablo), donde se implementaron técnicas de gestión de la fuerza laboral en varias empresas, con el objetivo de «involucrar» a los trabajadores en el proceso de reestructuración de la producción y aumentar la productividad del trabajo[13].

Como consecuencia de este proceso, se redujeron los puestos de trabajo al ritmo de las oscilaciones del mercado, al tiempo que se llevaba a cabo una reorganización mediante la implantación de células de producción y la introducción del denominado «trabajo polivalente» o «multifuncional».

Además de los cambios en la organización productiva, el sector del calzado sufrió un intenso proceso de tercerización, que se tradujo en la ampliación del trabajo a domicilio y en pequeñas unidades productivas, lo que contribuyó a un empeoramiento de las condiciones laborales. Buena parte de ese trabajo se realiza en locales precarios e improvisados dentro y fuera de las viviendas, lo que modifica el espacio familiar y sus condiciones de vida.

Nuestra investigación también constató, respecto a la industria del calzado de Franca, que se profundizó la degradación de los derechos sociales del trabajo como consecuencia de la externalización y tercerización de la producción.

13. Vera Lucia Navarro: «O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados» en *São Paulo em Perspectiva* vol. 17 Nº 2, 2003, pp. 32-41.

Algunos derechos adquiridos, como el descanso semanal remunerado, las vacaciones, el aguinaldo o la jubilación, se volvieron fácilmente vulnerables. Además, creció el trabajo infantil, una consecuencia directa de la transferencia de la actividad productiva del espacio fabril al ámbito doméstico, donde el control se hace más difícil[14].

Los ejemplos anteriores evidencian cómo el universo del trabajo ha resultado fuertemente afectado como consecuencia de los mecanismos introducidos por la liofilización de las organizaciones. Si bien las formas de la reestructuración productiva han sido diferentes, un rasgo prácticamente constante, cuando se observa la realidad cotidiana del trabajo, fue la tendencia a un aumento de los mecanismos de desregulación y a la propia precarización de la fuerza laboral.

En el sector textil, el proceso de reestructuración productiva fue muy intenso a lo largo de los años 90. Disminuyó en más de 50% el nivel de empleo en la primera mitad de la década, además de registrarse un alto nivel de tercerización de la fuerza de trabajo ■

En el sector textil, el proceso de reestructuración productiva fue muy intenso a lo largo de los años 90, como consecuencia de la política de apertura económica y de la liberalización comercial, que desorganizó fuertemente las industrias de ese sector. Así, disminuyó en más de 50% el nivel de empleo en la primera mitad de la década, además de registrarse un alto nivel de tercerización de la fuerza de trabajo.

Aunque haya existido en la región estudiada un crecimiento en el número de empresas a lo largo de la misma década, ese aumento trajo aparejado el enorme proceso de reestructuración de las grandes firmas y la transferencia de amplios espacios productivos al universo de las micro y pequeñas empresas que proliferaron en el sector.

El incremento de la mecanización, las nuevas formas de organización de la producción y la introducción extendida de la tercerización acarrearon altos niveles de desempleo y subempleo en el sector textil, apenas parcialmente compensados por el crecimiento de las micro y pequeñas empresas.

14. Ibíd.

En la industria de la confección, además de los bajos niveles de remuneración de la fuerza laboral, la tercerización se transformó en un elemento estratégico central implementado por las firmas para reducir costos y aumentar la productividad. Pero tampoco hay que descuidar el importante significado político de esa medida, que es mayor cuanto más combativos son los sindicatos. El proceso de tercerización amplió el trabajo a domicilio, además de las denominadas «cooperativas de trabajo», responsables de formas acentuadas de subcontratación y precarización de la fuerza laboral, en virtud de la reducción significativa de las remuneraciones y el no respeto de los derechos laborales.

Si bien preservando la marca en la era del capitalismo de los signos, los envases, el embalaje y lo superfluo, las empresas recurrieron aún más a la tercerización para reducir los costos de producción, lo que derivó en un enorme desempleo y en el debilitamiento de la cohesión y la solidaridad entre los trabajadores.

En la década de 1990, la empresa Hering, por ejemplo, con sede en el estado de Santa Catarina, tercerizó más de 50% de su producción, lo que ocasionó el despido de cerca de 70% de su fuerza de trabajo, según datos ofrecidos por nuestro estudio. Un proceso similar tuvo lugar en Levi Strauss de Brasil que, en la misma década, creó una «cooperativa» que eliminó prácticamente todos sus puestos laborales directos.

El «infoproletariado»

En las empresas de telecomunicaciones, las modificaciones en el universo del trabajo también tuvieron gran importancia. La necesidad de innovar en procesos, productos y servicios amplió en gran medida la importancia de la esfera comunicacional para la agilización del ciclo productivo, que ahora opera en tiempo virtual. Ese proceso de *mercantilización de la información* posibilitó así la directa y rápida incorporación de nuevos datos e informaciones al mundo de la producción, un instrumento decisivo en la continuidad de las denominadas «innovaciones productivas».

Un caso de estudio fue Sercomtel, empresa estatal con sede en la ciudad de Londrina (en el estado de Paraná). Dada su condición de empresa pública que brindaba una cierta estabilidad a sus trabajadores, la alternativa encontrada por la nueva lógica gerencial, bajo el influjo privatista, fue reducir la planta de asalariados mediante planes de jubilación y retiro voluntario. El ritmo alucinante de la tercerización y la automatización –asociada al fetiche de la tecnología– terminó también contribuyendo a la reestructuración, al obstaculizar

los lazos de solidaridad de clase, lo que reforzó aún más la flexibilización y la consecuente precarización del trabajo en el sector de telecomunicaciones. También la tercerización fue recurrente dentro del flujo de las tendencias antes analizadas, fundamentalmente mediante la introducción de los *call centers*, que se responsabilizaron por todo el servicio de intermediación entre los clientes y las empresas.

En efecto, la expansión de ese nuevo universo de empresas de *call centers* nos llevó a investigar el sector del telemarketing, donde pudimos constatar que el enorme incremento de la cantidad de empleos se articula con jornadas parciales de seis horas, en las que las actividades están marcadas por la acentuada intensificación de los ritmos y por el aumento de la explotación de la fuerza laboral. Cabe recordar también que en ese sector (como se puede verificar en el Grupo Atento-Brasil) el contingente laboral es predominantemente femenino, con más de 70% de mujeres, lo que confirma la fuerte tendencia a la feminización del mundo del trabajo en diversos sectores y segmentos.

Su principal «producto» es la prestación de servicios mediante la atención telefónica, con miras a la solución de dudas de los clientes; el ofrecimiento de información, como direcciones y teléfonos; la orientación en la compra o utilización de productos, entre tantas posibilidades abiertas por el telemarketing[15]. Las operadoras, para cumplir su jornada diaria, pasan la mayor parte del tiempo sentadas y pegadas a la pantalla de la microcomputadora y al teclado, siempre con su *headset* (teléfono de auriculares), bajo la rígida vigilancia de las supervisoras que exigen mayor productividad y controlan el tiempo promedio de atención. Aquí también pudimos constatar el creciente aumento de enfermedades laborales, una cuestión que ha sido constante en el sector de telemarketing.

En muchas empresas de *call center* y telemarketing existen *boxes* que separan a las trabajadoras, con el propósito de evitar las conversaciones y la disminución de los ritmos extenuantes de trabajo rigurosamente cronometrados ■

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, se puede certificar que en muchas empresas de *call center* y telemarketing existen

15. **Claudia Mazzei Nogueira:** *O trabalho duplicado. A divisão sexual do trabalho e na reprodução. Um estudo das mulheres trabalhadoras no telemarketing*, Expressão Popular, San Pablo, 2006.

boxes que separan a las trabajadoras, con el propósito de evitar las conversaciones y la disminución de los ritmos extenuantes de trabajo rigurosamente cronometrados.

Otro caso contemplado en el estudio fue el de los trabajadores del arte, en el teatro lírico, en el que las relaciones de trabajo demuestran cada vez más una ausencia de reglamentación específica. Los cantantes líricos, así como los músicos de orquesta, dada la índole de «prestación de servicios» que tiene su trabajo, viven bajo la marca de la inestabilidad que permite la desafectación de los artistas por parte de la dirección de los teatros. Como se los renueva periódicamente (cada dos o tres meses), no se configura el reconocimiento de un vínculo laboral.

Este contexto de flexibilización de los cantantes y miembros de coros, que anteriormente tenían una mayor estabilidad, explica la búsqueda de sustento en otras actividades, además de revelar una doble fragilidad en la organización de los artistas. Esta se origina, por un lado, en la fuerte individualización del trabajo y, por otro, en la alta competencia que alienta la profesión, que aumenta aún más el riesgo de desempleo.

El breve retrato que aquí ofrecemos nos permite observar un nítido crecimiento de relaciones de trabajo más desreguladas, distantes de la legislación laboral, que generan una masa de trabajadores que pasan de la condición de asalariados «en blanco» a la de trabajadores «en negro», en especial durante la década de 1990. Si en 1980 era relativamente pequeño el número de empresas tercerizadas, como locadoras de fuerza de trabajo de perfil temporal, ese número aumentó de manera significativa en la década siguiente para cumplir con la gran demanda de trabajadores temporales, sin vínculo laboral y sin registro formal. Por lo tanto, estas mutaciones, ya insertas en la lógica de la racionalidad instrumental del mundo empresarial, están íntimamente relacionadas con el proceso de reestructuración productiva del capital, en el marco del cual las grandes empresas, mediante la flexibilización de los regímenes de trabajo, la subcontratación y la tercerización, buscan aumentar su competitividad fracturando y fragmentando aún más a la *clase que vive del trabajo.*

La proliferación de los empleados de *call centers* y de empresas de telemarketing como trabajadores de servicios cada vez más insertados en la lógica productiva, de valor agregado, creó un nuevo contingente de trabajadores denominados por Ursula Huws *cybertariat* («ciberproletariado»). Se trata del nuevo proletariado de la era cibernética, integrado por trabajadores que

buscan una especie de *trabajo* cada vez más *virtual* en un *mundo* profundamente *real*, según el sugestivo título del libro de Huws[16], que trata de comprender los elementos que configuran el mundo del trabajo en la era de la informática, el telemarketing y la telemática. Ruy Braga y yo lo hemos denominado «infoproletariado»[17].

Esto nos permite afirmar que en plena *era de la informatización del trabajo*, del mundo maquinal de la era de la acumulación digital, estamos presenciando la *época de la informalidad del trabajo*, caracterizada por la ampliación de los tercerizados, la expansión de los trabajadores de *call center*, de los subcontratados, los flexibilizados, los trabajadores en tiempo parcial, los teletrabajadores; en resumen, por el «ciberproletariado», el proletariado que trabaja con la informática y vive otra pragmática, moldeada por la desrealización y por la vivencia de la precarización de aquello que, sugestivamente, Luciano Vasapollo llamó «trabajo atípico».

Conclusión

Estamos viviendo, por lo tanto, la erosión del trabajo contratado y reglamentado dominante en el siglo xx y observando su sustitución por diversas formas de «emprendedurismo», «cooperativismo», «trabajo voluntario», etc. El ejemplo de las cooperativas tal vez sea aún más esclarecedor. En sus comienzos, nacieron como instrumentos de lucha obrera contra el desempleo, el cierre de fábricas o el despotismo del trabajo. No obstante, hoy en día y contrariamente a esa legítima motivación original, los capitales crean falsas cooperativas como instrumento para seguir debilitando las condiciones de remuneración de la fuerza de trabajo y aumentar sus niveles de explotación, lo que erosiona todavía más los derechos del trabajo.

Hoy en día los capitales crean falsas cooperativas como instrumento para seguir debilitando las condiciones de remuneración de la fuerza de trabajo y aumentar sus niveles de explotación

Las cooperativas «patronales» en Brasil están transformándose en verdaderos emprendimientos, con el objetivo de profundizar la

16. *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World*, Monthly Review Press, Nueva York-The Merlin Press, Londres, 2003.
17. R. Antunes y R. Braga: *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual*, Boitempo, San Pablo, 2009.

explotación de la fuerza de trabajo y la consecuente precarización de la clase trabajadora. Un caso similar es el «emprendedurismo», que se configura de manera creciente como forma oculta de trabajo asalariado y que permite la proliferación de distintas variantes de flexibilización salarial, de horarios, funcional u organizativa. En este marco, caracterizado por un proceso tendiente a la precarización estructural del trabajo, los capitales están exigiendo también el desmonte de la legislación social que protege a los trabajadores.

Es decir, en el movimiento pendular del trabajo, mientras se preservan los imperativos destructivos del capital, oscilamos en forma creciente entre la perennidad de un trabajo cada vez más reducido, intensificado y explotado, si bien dotado de derechos, y una superfluidad creciente, cada vez más generadora de trabajo precarizado e informal como vía hacia el desempleo estructural.

POLÍTICA
y gobierno

Primer semestre de 2011 México Volumen XVIII Nº 1

ARTÍCULOS: **Diego Reynoso,** Aprendiendo a competir: Alianzas electorales y margen de victoria en los estados mexicanos, 1988-2006. **Rodrigo Cordero Vega y Roberto L. Funk**, La política como profesión: Cambio partidario y transformación social de la élite política en Chile, 1961-2006. **Mauricio Rivera y Rodrigo Salazar-Elena**, Un estado de la ciencia política en México: Un retrato empírico. **Mauricio Olavarría Gambi, Bernardo Navarrete Yáñez y Verónica Figueroa Huencho**, ¿Cómo se formulan las políticas públicas en Chile? Evidencia desde un estudio de caso. RESEÑAS.

Política y Gobierno *es una publicación semestral de la División de Estudios Políticos del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), Carretera México-Toluca 3655, Km 16,5, Lomas de Santa Fe, 01210 México, DF. Apartado postal 116-114, 01130 México, DF. Tel.: 727.9836/727.9800, ext. 2202. Fax: 570.4277/727.9876. Correo electrónico: <politicaygobierno @cide.edu>. Página web: <www.politicaygobierno.cide.edu>.*