

# EXPERIENCIA DE PRECARIEDAD LABORAL DE TRABAJADORES SUBCONTRATADOS DE ASEO.

Resultado de investigación finalizada

Carla Arellano Mendoza (UAH)  
Pablo Sanhueza Orozco (UAH)

## Resumen:

El objetivo principal de esta ponencia es dar cuenta de la experiencia de precariedad laboral de los trabajadores subcontratados de aseo de la Región Metropolitana, durante el año 2012. Se buscó, poner en evidencia la necesidad de observar a la precariedad como un fenómeno contingente que no se agota en la incorporación de las distintas formas de organización laboral al marco regulatorio existente.

La posibilidad de describir la experiencia de precariedad de estos trabajadores, permite visibilizar las condiciones laborales de un grupo de trabajadores ignorados. Además, contribuye a derrocar la creencia de que la precariedad laboral sólo puede ser entendida bajo términos jurídicos y objetivos, para abrir paso a un fenómeno multidimensional que inunda por completo la vida de los trabajadores.

**Palabras claves:** Subcontratación, trabajo precario, experiencia.

## 1. Introducción

Si observamos el mundo de hoy y las relaciones que median el trabajo y sus condiciones, podremos darnos cuenta que la precarización laboral, está presente en condiciones físicas deficientes caracterizadas por la falta de protección durante el ejercicio del trabajo, las malas relaciones laborales, la carencia de espacios comunes de sociabilidad, la falta de una organización sindical efectiva y la imposibilidad de mejorar las condiciones de vida personal y familiar.

En la actualidad, los trabajos subcontratados, conjugan gran parte de estas características, es por ello que la organización laboral de la subcontratación es considerada la forma moderna de trabajo precario (Echeverría, 2006), en ella convergen el afán de las empresas por incrementar sus utilidades y la desprotección de los trabajadores ante el dinamismo circundante en la economía global. El fenómeno de la precariedad laboral se presenta con mayor tendencia en aquellos trabajos de escasa calificación, de labores cotidianas, monótonas y repetitivas, como el trabajo en servicio de aseo.

En una sociedad cuyo eje central es el trabajo, las huellas de la precariedad laboral trascienden la dimensión laboral y conllevan graves consecuencias para el desarrollo familiar. La inestabilidad laboral, las bajas remuneraciones y los altos niveles de vulnerabilidad, acarrear problemas psíquicos, físicos e inclusive sociales, que inciden directamente en la estabilidad económica y emocional de los trabajadores y sus familias.

Es por esto que el presente artículo pretende describir la experiencia de precariedad laboral de los trabajadores subcontratados de aseo de la Región Metropolitana, para evidenciar las condiciones laborales deficitarias de uno de los grupos de trabajadores más abandonados de nuestro país. Y dar cuenta del carácter multidimensional de la precariedad en la actualidad.

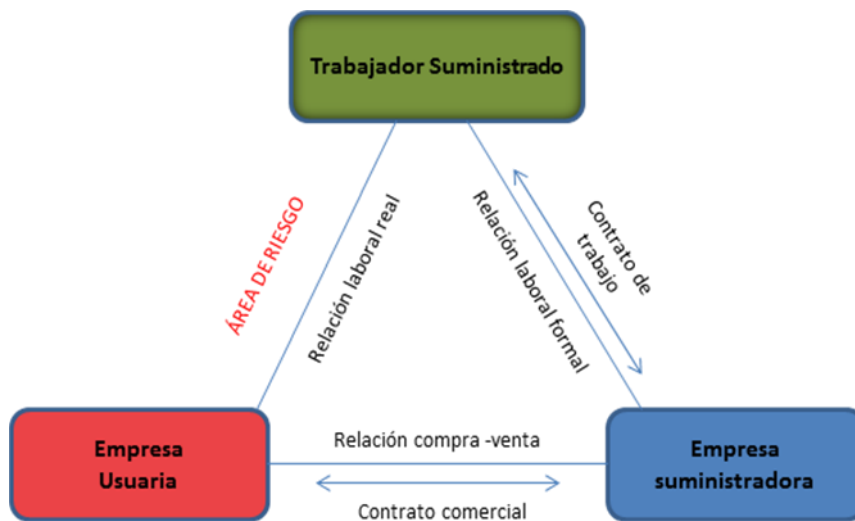
A raíz de estos objetivos, la investigación es de carácter cualitativo y se efectuó en base a los relatos obtenidos de entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores subcontratados de aseo que desempeñan labores en distintas instituciones de la Región Metropolitana durante el año 2012.

## 2. La subcontratación y el trabajo precario

En los últimos treinta años, la externalización de la producción y los servicios se ha masificado como forma de organización eficiente para el éxito de la empresa moderna, pues, en una economía dominada por la demanda variable, la capacidad de adaptación, la búsqueda de reducción de costos y el dinamismo productivo, constituyen requisitos de vigencia en el mercado. No obstante, los beneficios que este sistema concede a las empresas, tienen como correlato altos costos para los trabajadores, quienes en medio de este clima de flexibilización se ven expuestos a diversas formas de precarización laboral (Echeverría, 2006).

La subcontratación de trabajadores –sobre la que trabajamos- consiste en el suministro de personal desde una empresa contratista a una empresa usuaria y opera en base a una relación triangular conformada por las empresas y el trabajador suministrado. (Echeverría, 2006) Tal como lo muestra el siguiente esquema:

**Esquema 1:** Relaciones en subcontratación de trabajadores



Fuente: Echeverría.2006

La subcontratación genera inestabilidad e incertidumbre en los trabajadores, ya que la duración de su trabajo está supeditada al acuerdo entre las empresas involucradas. En la práctica, la responsabilidad sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelven es mutuamente transferida entre la empresa usuaria y la empresa contratante. La relación triangular en la que están inmersos, torna difusa la figura del empleador real, por lo que el trabajador se encuentra bajo la supervisión de dos jefes.

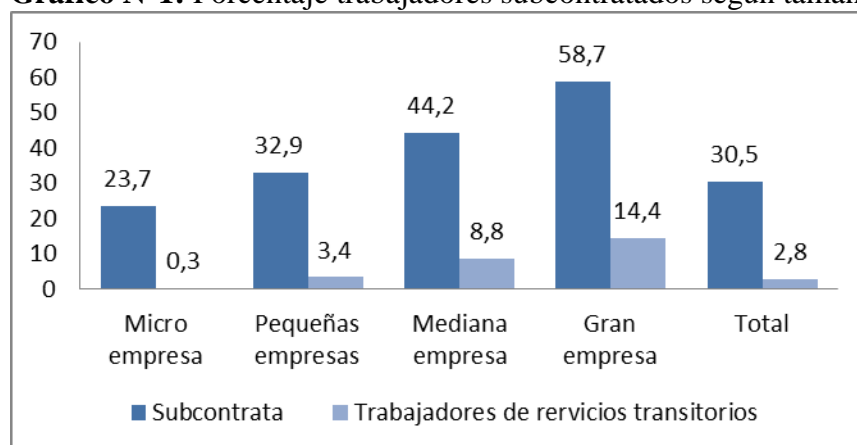
En términos generales es posible definir trabajo precario como el trabajo inestable y mal remunerado, que sumerge al trabajador en un clima de vulnerabilidad social y deprivación económica. La precarización laboral, está presente en condiciones físicas deficientes caracterizadas por la falta de protección durante el ejercicio del trabajo, las malas relaciones laborales, la carencia de espacios comunes de sociabilidad, la falta de una organización sindical efectiva y la imposibilidad de mejorar las condiciones de vida personal y familiar. Algunos autores se refieren a la subcontratación como la forma moderna del trabajo precario, debido a que en esferas de trabajo cotidiano como la seguridad o el aseo es posible ver conjugados todos los elementos lo caracterizan.

## 2.1 El mercado laboral y la subcontratación en Chile

A pesar del amplio espectro que tiene la subcontratación en estos días, no existe un registro exacto de la cantidad de empresas suministradoras de personal, ni del total de trabajadores subcontratados (DT, 2011). Por lo que, no es posible afirmar fehacientemente cuantas personas trabajan bajo este régimen y sólo podemos acceder a una estimación gracias a los datos registrados por la Dirección del Trabajo mediante la encuesta sobre condiciones de trabajo y salud: ENETS 2011.

Los datos arrojados por la encuesta cifran en sólo un 10,9% el total de trabajadores que reconocen tener una relación indirecta con su empleador, cifra subestimada debido a que muchas veces los trabajadores al enfrentarse a un jefe de dos cabezas, no tienen clara la figura de quien los contrata. Un modo más preciso de estimar esta condición de trabajador externo es considerar, además, la pregunta acerca de quién paga su remuneración. Así, “el número de trabajadores terciarizados (...) ascendería a 794.644 personas, equivalentes al 11,7% del total de trabajadores dependientes que trabajan en el sector privado” (DT, 2011:32). Las empresas de mayor tamaño son las que presentan una mayor inclinación hacia la subcontratación, y los servicios más externalizados son aquellos que tienen una relación directa con la actividad principal de la empresa, los recursos humanos y las labores menores.

**Gráfico N°1:** Porcentaje trabajadores subcontratados según tamaño empresa



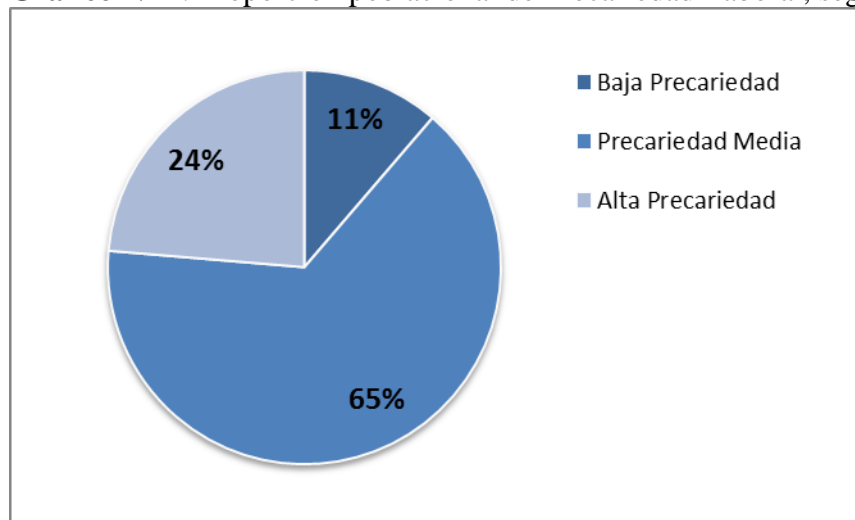
Fuente: ENCLA 2008

Desde el año 2007 rige en Chile la ley de subcontratación laboral N°20.123, donde se ha establecido un marco regulatorio tanto para las empresas usuarias como para las empresas contratistas. Ésta al encontrarse contenida en un plan laboral que tiende a beneficiar y proteger a los privados, y a estrangular el espectro de acción y fuerza de los sindicatos, ha sido insuficiente para aminorar y regular en términos prácticos los costos generados por la subcontratación en los trabajadores.

## 2.2 Trabajo decente v/s trabajo precario

En los últimos años, ha surgido un debate entre los especialistas sobre el concepto y existencia del trabajo precario. Pues algunos, consideran como trabajo precario aquellos casos atípicos e informales que se desarrollan al margen de una normativa laboral. Bajo esta lógica, la precariedad laboral es reducida a la carencia de un marco legal que regule las relaciones laborales. Por ello, la superación de la misma, estaría dada por la incorporación de los casos atípicos de trabajo al marco legal. Sin embargo, los trabajadores pueden experimentar precariedad laboral teniendo en regla todos los aspectos legales. Reducir la precariedad a dichos términos deja a un lado las dimensiones prácticas que el marco regulatorio no logra cubrir.

**Gráfico N° 2:** Proporción poblacional de Precariedad Laboral, según Niveles (%).<sup>1</sup>



Fuente: ENETS-2011.

### 2.3 La precariedad más allá del mundo laboral.

En una sociedad cuyo eje central es el trabajo, las huellas de la precariedad laboral trascienden la dimensión laboral y conllevan graves consecuencias para el desarrollo familiar. La inestabilidad, las bajas remuneraciones y los altos niveles de vulnerabilidad, acarrear problemas psíquicos, físicos e inclusive sociales, que inciden directamente en la estabilidad económica y emocional de las familias y los trabajadores.

Es preciso tener en consideración, que el trabajo no sólo ostenta un valor económico como fuente de ingresos, sino que también posee, un valor social al ser un generador de identidades, un constructor de intersubjetividad que establece los límites de desarrollo de las personas: las transformaciones en sus modos de vida, sus proyecciones y ambiciones.

En vista de los antecedentes abordados, consideramos pertinente describir la precariedad laboral desde la experiencia de los trabajadores subcontratados de empresas de aseo, ya que en ellos se conjugan las características que combinan la precariedad en sus niveles más altos.

### 3. La experiencia y el trabajo precario

El enfoque teórico que utilizaremos se enmarca en torno a tres ejes. El primero será el concepto de trabajo, con el fin de comprender –mediante su definición– los alcances que poseen en la sociedad moderna. En segundo lugar, nos aproximaremos a la definición de experiencia para entender el modo de configuración y papel de la experiencia laboral en la vida de los sujetos. Por último, una vez expuestas estas definiciones, indagaremos de lleno en la conceptualización de precariedad laboral, estableciendo así las dimensiones que la componen.

Hoy en día, es difícil pensar a la sociedad y a las relaciones humanas sin la mediación del trabajo. Esta actividad es la característica inmanente de la condición humana: Fuente de ciudadanía, integración social y autorrealización personal. ¿Por qué el trabajo ha llegado a ocupar un lugar primordial en nuestra sociedad? Para Dominique Meda (1996) en las sociedades capitalistas se le

<sup>1</sup>De un total de 9503 casos estudiados, 1074 casos marcaron una baja precariedad correspondiente a un 11.3% del total de la muestra, 6180 casos marcaron una precariedad media correspondiente a un 65.03%, 2249 casos serán calificados con una alta precariedad correspondiendo al 23.66% de la muestra.

otorgaron características identitarias al trabajo con el fin de asegurar las condiciones de existencia del capitalismo. De manera tal, que en él coexisten una dimensión instrumental asociada a la obtención de recursos para vivir y una dimensión trascendental como fuente de realización personal.

En el caso particular de nuestro país, si bien podemos hablar de una crisis en el sentido del trabajo, a diferencia de lo que planeta Méda (1996), esta crisis no está precedida por la extinción del trabajo y su vinculación con el consumo, sino, por la pauperización de las condiciones laborales de los trabajadores producidas por la flexibilización del mercado y la supeditación del trabajo a sus necesidades. El trabajo sigue condensando en su ejercicio y significado, la doble dimensión que la modernidad le concedió: medio de satisfacción de necesidades y fuente de realización personal. Este continúa siendo, el equivalente a una cultura definida y una posición social. El gran motor en los proyectos personales y familiares de los chilenos. De modo que la crisis en la que está inmerso, repercute en la experiencia de vida total de los sujetos.

En este escenario se evidencia el papel basal del trabajo en la experiencia de vida del ser humano. El trabajo moldea las subjetividades y para comprender los alcances de este hecho, es preciso detenerse en las implicancias del concepto de experiencia.

La experiencia tiene un sinfín de connotaciones. Françoise Dubet lo concibe como una manera de construir el mundo, una actividad que estructura el carácter fluido de la vida. Esa configuración del mundo es la construcción de sentido que los actores realizan cotidianamente.

La experiencia es una construcción que se genera a partir de la propia situación de los individuos, cada uno de los cuales se sitúa de manera particular en el mundo. Alfred Schütz (Schütz, 1993) plantea que el individuo no se despliega como un ser completo sino como una parte de su totalidad, los individuos se construyen constantemente a partir de sus experiencias.

En una sociedad en la que la experiencia de vida de sus integrantes está configurada casi en su totalidad por el trabajo en torno al cual se desarrollan, la mejora de las condiciones laborales debiesen ser una de las principales metas de los gobiernos, sin embargo en pleno desarrollo del neoliberalismo y gobierno de la economía flexibilizada, la precariedad laboral se ha posicionado como característica del trabajo en la actualidad.

Antonio Antón (2007) considera a la precariedad laboral como un importante fenómeno, que está arraigado y consolidado dentro del actual mercado del trabajo. La precariedad laboral en términos generales hace referencia a experiencias distintas e individualizadas en la que intervendrían tantos factores estructurales del mercado del trabajo, como características biográficas y sociales de los trabajadores.

Ernesto Cano (2002) -en la misma línea de Antón- plantea que es posible hablar de precariedad cuando la trayectoria laboral del trabajador no le permite consolidar un nivel de ingreso, una profesionalidad y una estabilidad que le conceda la oportunidad de planificar el futuro. Para Cano, la precariedad engloba por tanto diversas características como: inseguridad, remuneraciones bajas e inciertas, degradación de las condiciones de trabajo y desprotección social. Estas dimensiones generarían incertidumbre, vulnerabilidad y dependencia en los trabajadores.

Dentro de ese marco general en que se han revisado los conceptos de experiencia y de precariedad, entenderemos la experiencia de la precariedad laboral de los trabajadores subcontratados como: la construcción de sentido que los trabajadores subcontratados de empresas de aseo realizan de sus propias condiciones laborales, además de la experiencia corporeizada del fenómeno. Esta construcción es compleja, subjetiva y tiene relación con la inestabilidad, la vulnerabilidad, el nivel salarial, los derechos laborales, el tiempo de trabajo y especialmente con el nivel de empoderamiento de los trabajadores. El fenómeno de la precariedad, se caracteriza además, por su capacidad de incidir en dimensiones no laborales como la vida personal y familiar de los trabajadores.

#### **4. Dimensiones de la experiencia de precariedad laboral**

La experiencia de precariedad laboral de los trabajadores subcontractados de aseo tiene como constituyente una serie de dimensiones que nos posibilitan acceder a una descripción exhaustiva del fenómeno. Las dimensiones que se identificaron y que permitieron generar elementos de análisis son:

##### **4.1 Dimensión biográfica**

Mediante el establecimiento de esta dimensión se busca describir aquellas características identitarias que los exponen, en menor o mayor grado, a su condición de precariedad laboral.

El principal papel del entorno familiar en el fenómeno, es ser la fuente a partir de la cual surgen las necesidades que motivan u “obligan” a los trabajadores a acceder al mundo del trabajo mediante el servicio de aseo. La motivación de los sujetos para incorporarse al mundo laboral como trabajadores subcontractados de aseo se haya sustentado por una emergente necesidad familiar que los ha obligado a ingresar mercado mediante un trabajo con horarios poco convencionales, de fácil acceso y mantención.

Las mujeres madres solteras de la muestra, al ser el único ingreso del hogar presentan una mayor tolerancia a las vicisitudes del contexto de trabajo en el que se desenvuelven y a los malos tratos de los supervisores, que aquellas mujeres que cuentan con ayuda en la mantención del hogar.

Los trabajadores entrevistados no superan la educación básica escolar. Esta pareciera ser una regla general, entre sus filas, la cual tiene un efecto directo en la motivación y razón del ingreso a este tipo de trabajo y a su permanencia en el mismo. “Yo hice hasta el quinto básico no más, así que esta difícil tener otra cosita que no sea esta” (Mujer, 46 años, 1 año en el servicio de aseo, no sindicalizada).

##### **4.2 Dimensión trayectoria laboral**

Bajo esta dimensión, podemos describir una diferencia en cuanto a la experiencia laboral de hombres y mujeres, pues la totalidad de las entrevistadas evidencio un ingreso tardío al mundo laboral, pasado los 35 años de edad, por lo que su experiencia de trabajo se reduce al puesto que ocupan en la actualidad. A diferencia de los hombres, que si bien se han desarrollado bajo el mismo rubro o como trabajadores independientes, cuentan con una experiencia laboral extensa.

La trayectoria laboral de los trabajadores, tiene un carácter lineal. Una vez instalados en el mundo del servicio de aseo, la variación está dada por cambios de empresa suministradora, motivados principalmente por la posibilidad de obtener más ingresos y el escape de malos tratos sostenidos por parte de los supervisores. La linealidad de la trayectoria, pone en evidencia la escasa posibilidad de “hacer carrera”.

La influencia que las trayectorias laborales tienen en la experiencia de precariedad laboral de los trabajadores está dada por los años de dicha trayectoria. La experiencia laboral tiene directa relación con cuan expuestos están a las vicisitudes de su labor, pues quienes poseen un mayor periodo de tiempo trabajando, son quienes más habituados están a las condiciones y funcionamiento del mismo. Según esto, las mujeres están expuestas en mayor medida a la precariedad laboral de sus condiciones de trabajo.

##### **4.3 Dimensión trabajo.**

Como se retrató en el planteamiento del problema, hay un debate entre quienes consideran que aún existe precariedad en el mundo laboral, y quienes creen que este fenómeno está obsoleto. Para estos últimos, la superación de la precariedad, estaría dada por la incorporación de las distintas formas de organización laboral al marco legal. De modo que, en el caso de nuestro país este problema estaría resuelto gracias a la ley de subcontratación N°20.123.

No obstante, la existencia de un contrato de trabajo no es sinónimo de bienestar laboral. Los subcontratados de aseo cuentan con contratos de trabajo según lo establecido, pero constituyen uno de los grupos más precarizados.

Los salarios son la principal fuente de insatisfacción. Los trabajadores reconocen de forma tácita las bajas remuneraciones como la problemática que los hace precarios. Este rubro se caracteriza por remuneraciones que bordean -en el mejor de los casos- el sueldo mínimo. Sus ingresos no alcanzan para cubrir las necesidades básicas de sus familias.

A raíz de este hecho, muchos trabajadores cuentan con un empleo secundario. Es posible establecer dos grupos: El primero de ellos está conformado por las trabajadoras responsables del mantenimiento total del hogar, quienes al ser el único ingreso de sus familias, deben realizar trabajos informales con el fin de obtener el dinero necesario. El segundo grupo, se encuentra compuesto por aquellas trabajadoras que ingresaron al mundo laboral motivadas por un descenso en el ingreso de sus cónyuges o un incremento en los gastos del hogar, de manera que sus salarios no son el único medio de mantención económica.

La jornada laboral de los trabajadores, es -en teoría- de 45 horas semanales. No obstante, la existencia de varios turnos de trabajo y la permanente migración de empleados, tiene como consecuencia una extensión de la misma. Estos, son obligados por sus supervisores a cubrir los horarios de trabajo de los puestos vacantes. No existe un límite o una regulación sobre la cantidad de horas/turnos extras que pueden llegar a realizar.

El trabajo con desechos implica el contacto con elementos y situaciones desagradables. Los trabajadores están en contacto directo con elementos contaminantes, que pueden llegar a comprometer su salud. El nivel de riesgo en el trabajo de aseo tiene estrecha relación con la institución en la que se desenvuelven, de modo que si la higiene no es un elemento central con la función de la empresa usuaria, cuentan con menos implementos de trabajo y normas de seguridad, que aquellos que realizan tareas en instituciones en donde la limpieza es un requisito fundamental de funcionamiento.

En el análisis de las relaciones laborales de los trabajadores, se identificaron tres tipos de relaciones:

- La relación con los pares: se caracteriza por ser deficiente. Hay dificultades claras para crear lazos de confianza. Esto se debe a que las tareas de los trabajadores no implican un trabajo en equipo; la existencia de trabajadores considerados y tratados como “los preferidos del jefe”; a la constante rotación y traslado de los trabajadores dentro del mismo lugar de trabajo o a otra empresa usuaria, y a la existencia de una población flotante de trabajadores que se mantienen por escaso tiempo en el rubro.
- La relación supervisor-trabajador: está marcada por el autoritarismo de los supervisores quienes tratan de forma descuidada y despectiva a los empleados. Muchos de los entrevistados fueron víctimas de agresiones verbales por parte de sus jefes directos. Los trabajadores no ven en los supervisores una figura a la cual pueden recurrir en busca de ayuda. Es preciso mencionar que los supervisores son la relación existente entre los trabajadores subcontratados y su empleador real.
- La relación entre los trabajadores y la empresa usuaria: está marcada por una carencia total de lazos. Si bien, el trabajo de muchos de los entrevistados es supervisado también por gente de la empresa usuaria, estos no se relacionan directamente. La empresa usuaria, hace caso omiso a las dificultades y condiciones de precariedad que los trabajadores viven en sus instalaciones.

La totalidad de los trabajadores entrevistados plantean la existencia de un trato desconsiderado hacia ellos – o sus compañeros – por parte de sus supervisores. De igual forma, estereotipan a los trabajadores, mediante una desconfianza intrínseca hacia ellos por su condición socioeconómica.

La indiferencia generalizada de los transeúntes genera en los trabajadores un sentimiento de invisibilidad y devaluación. Los trabajadores no creen que los usuarios, reconozcan el valor de su trabajo y de su esfuerzo. Hay una visión de carácter vertical en donde la distancia que generan los usuarios pareciera ser inquebrantable. El trabajo del aseo pareciera constituir un trabajo inferior que confiere a las personas que lo realizan la misma categoría. Los trabajadores se sienten invisibles para el otro.

Los trabajadores poseen una particular visión sobre sí mismos, pues si bien se consideran el último eslabón de la cadena, dignifican su trabajo en base a una alta valoración de la funcionalidad y misión del mismo. A pesar de su alta valoración, los trabajadores se sienten sometidos a sus puestos de trabajo a raíz de las necesidades económicas y reconocen como elementos que condicionan su permanencia en el trabajo el escaso nivel educativo que poseen.

Es posible retratar cuatro situaciones que componen la cotidianidad laboral de los trabajadores de aseo y que constituyen la base de esta generalización.

- En primer lugar, no existe capacitación de los trabajadores en el uso de maquinarias de limpieza industrial o sobre la manipulación idónea de líquidos de limpieza peligrosos.
- En segundo lugar, ante algún problema o eventualidad durante la jornada laboral, no cuentan con una figura que les brinde el apoyo o la solución. Además, ante algún accidente laboral los empleados quedan a la deriva y los representantes de la empresa usuaria y suministradora, no les brindan ni la orientación ni la ayuda necesaria.
- En tercer lugar, los trabajadores consideran que no cuentan con derechos laborales que los protejan de forma efectiva. Algunos de los entrevistados afirmaron que ante injusticias denunciadas, los organismos correspondientes los han obviado o no han actuado a su favor.
- En cuarto, la principal sensación de desprotección de los trabajadores, emana de su poco conocimiento sobre derechos laborales y su escasa capacidad de enfrentar aquellas situaciones en las que sus jefes directos los obligan a exponerse a riesgos innecesarios.

#### **4.4 Dimensión familiar**

El trabajo es una actividad que incide en la experiencia de vida total de los sujetos. Las características que lo componen tienen alcance en su plano afectivo y en las relaciones familiares de los trabajadores.

Las largas y extenuantes jornadas laborales, reduce drásticamente el tiempo con el cuentan para uso personal. Es por ello que no tienen la posibilidad de generar instancias de sociabilidad familiar. Los recurrentes cambios de turno y la extensión de la jornada mediante las horas extras, limita el tiempo que pueden dedicar a su vida fuera del trabajo.

Los trabajadores pertenecientes a familias nucleares, en donde existe un ingreso a parte del que ellos proveen, al no verse en la obligación de extender constantemente sus jornadas laborales o a ejercer trabajos informales para cubrir los gastos básicos, cuentan con una mayor cantidad de tiempo libre para dedicar a sus hogares, que aquellos trabajadores con familias monoparentales que tienen la obligación total del mantenimiento del hogar. Por ejemplo, el caso de una madre soltera que ha llegado a trabajar 15 horas diarias con el fin de mejorar sus ingresos.

Los familiares, son testigos de las condiciones de precariedad en las que se encuentran inmersos sus sostenedores. Sin embargo, en post del mantenimiento del hogar entienden el sacrificio. Los familiares no sostienen una visión peyorativa hacia los trabajadores por la labor que realizan.



#### 4.5 Dimensión Agencial

La dimensión Agencial agrupa una descripción de todas aquellas afirmaciones que aluden a los alcances de la experiencia de precariedad laboral en la vida cotidiana y en las proyecciones futuras de los trabajadores.

El trabajo en la sociedad del capitalismo avanzado es la actividad identitaria y jerarquizadora que organiza y condiciona la vida de los sujetos. Desde la modernidad, esta actividad ha adquirido una doble dimensión que la posiciona como el medio a través del cual se pueden obtener los recursos necesarios para vivir y para alcanzar la realización personal.

Los ingresos generados no logran cubrir las necesidades básicas de sus familias. Así, el trabajo subcontratado de aseo no cumple con su función instrumental, pues no constituye un medio eficiente para la obtención de los recursos necesarios para vivir. Se mantienen en una constante línea de vulnerabilidad socio-económica, que no les permite frenar la pauperización de sus condiciones de vida.

En vista de las bajas remuneraciones y la escasa posibilidad de ascenso de los trabajadores, las proyecciones personales se limitan a la obtención del dinero necesario para sobrevivir día a día y en una lejana añoranza de que sus hijos puedan contar con educación.

Existen entrevistados que manifiestan las ganas de desarrollarse en otra área laboral, esta idea no alcanza la fuerza necesaria para llegar a concretarse en un futuro. Los trabajadores consideran a este empleo como estable y seguro, pero también el límite de sus capacidades.

A pesar de todo lo anterior, no es posible determinar tácitamente que el trabajo subcontratado de aseo no cumple con ser fuente de realización personal para todos quienes lo desempeñan. Pues, los trabajadores manifiestan explícitamente que se les gusta su empleo, pero no las condiciones en que lo desarrollan.

### 5. Conclusiones

La investigación tuvo como propósito describir la experiencia de precariedad laboral de los trabajadores subcontratados de aseo, esta descripción considera cinco dimensiones que trascienden los aspectos jurídicos del trabajo y dan cuenta de todas las áreas que se ven afectadas por el mundo laboral. Gracias, a ello fue posible poner en evidencia las condiciones laborales de los trabajadores y también acceder a los alcances del fenómeno en la capacidad de proyección y en su grupo familiar. Es posible afirmar –en base a los testimonios recogidos– que no existen puestos de trabajo en el área de aseo que carezcan de precariedad laboral, de modo que el planteamiento de Antón es pertinente.

La experiencia de precariedad laboral es percibida de forma heterogénea por los trabajadores, se compone de elementos biográficos y agenciales que los sitúan de manera particular en el mundo. Esta investigación, logró profundizar los aspectos comunes en la experiencia laboral de los subcontratados de aseo.

A través de las entrevistas emergió como principal fuente de precariedad, el salario. Este, constituye la característica inmediata, a la que hacen alusión los trabajadores al describir su condición. Los entrevistados valoran el trabajo que realizan en función de la capacidad adquisitiva generada por los ingresos que perciben.

El trabajo para estos sujetos, está reducido a su carácter instrumental, pues, a pesar de que muchos manifestaron un gusto por la labor que realizan, los motivos de ingreso y la mantención en sus puestos, responden a sus necesidades económicas y a las de sus familias, no a su desarrollo personal.

Las necesidades familiares y la escasa educación formal de los trabajadores, hace del empleo en servicios de aseo, la mejor alternativa laboral a la que pueden optar. Estos son conscientes de la precariedad en la que se encuentran inmersos, pero a raíz de sus escasas posibilidades dentro del mercado, deciden obviarlas en post de sus familias. Los mismos trabajadores se tornan instrumentos al

servicio de la mantención de sus hogares. Y asumen el alto deterioro físico y desgaste psicológico, como un sacrificio inevitable.

Así, se gesta una especie de naturalización de la precariedad laboral. Quienes poseen un bajo nivel de educación y calificación, tienen como área de desarrollo e inserción laboral, empleos precarios. Esta naturalización, desincentiva la capacidad de reivindicación de sus condiciones laborales.

Los trabajadores, sobrellevan las vicisitudes de su entorno laboral, las relaciones de trabajo y la visión de los otros, en base a una especie de auto-convencimiento con respecto al valor de su trabajo. Reconocen de forma tácita “pertenecer al último escaño”, pero le conceden a sus tareas una importancia fundamental en el funcionamiento de las instituciones en las que se desempeñan. Existe un intento constante por dignificar su trabajo, ante los ojos de un otro para el que son invisibles.

La reducción de la precariedad sólo a términos jurídicos dificulta observar este fenómeno en el capitalismo avanzado, las lógicas modernas del mundo del trabajo permite tener en regla todos los aspectos legales y al mismo tiempo genera formas de precarización del trabajo, es imprescindible nutrir al concepto de precariedad de la subjetividad del trabajador. Considerar la precariedad como multidimensional permite acceder de mejor manera a las lógicas actuales en la modernidad y así, sortear las problemáticas que se generan en empleos subcontratados.

¿Qué particularidad tienen las consecuencias de la precariedad laboral en los trabajadores subcontratados de aseo? la particularidad está dada por la invisibilidad. A diferencia de los subcontratados del cobre, no constituyen un grupo relevante para el funcionamiento del mercado económico de Chile.

Las condiciones de precariedad laboral, tienen la capacidad de corporeizarse, afectando física y psicológicamente a los trabajadores y sus familias. El mundo del trabajo, hoy en día tiene sus fronteras en la vida misma de los sujetos. La precariedad laboral es un fenómeno complejo de amplio alcance, que se desencadena desde las condiciones de trabajo hacia el espíritu mismo del trabajador. El trabajo es medio de subsistencia y fuente de realización personal. La crisis de esta actividad, es también la crisis del sujeto y su entorno.

La principal herramienta con la que cuentan los para aminorar y protegerse de las condiciones de precariedad, es la capacidad de auto-cuidado y la actitud en el trabajo.

A la luz de los resultados obtenidos en el análisis es posible decir que dentro de este tipo de trabajo hay un cambio en la concepción clásica de flexibilidad laboral, los trabajadores no temen perder el trabajo, la alta demanda hace posible un sentimiento de seguridad. El temor es a lo que llamaremos la flexibilización interna de las relaciones laborales, la gran cantidad de lugares donde prestan servicios estas empresas permite una rotación de trabajadores. Las empresas utilizan esta flexibilidad interna como mecanismo para hacer frente a los trabajadores conflictivos y las quejas de las empresas usuarias.

Por parte de los trabajadores hay un abandono de su subjetividad, un acto de inmolación y renuncian con respecto a su futuro personal más allá del trabajo, en post de un mejor futuro para sus hijos y sus familias. Ellos son conscientes de que sus posibilidades de movilidad social y laboral son limitadas, pero se esfuerzan por que sus hijos no pasen por una situación similar a la de ellos. Este punto nos da pistas para comprender que los trabajadores están totalmente rendidos a las condiciones actuales de sus trabajos, la posibilidad de pensar en un futuro está limitada para ellos, pero no para sus hijos; la naturalización de la precariedad no sería “hereditaria”.

En conclusión, la experiencia de la precariedad laboral debido a su carácter multidimensional, abarca y condiciona la totalidad de la vida de los trabajadores subcontratados de aseo, quienes se ven sometidas a constantes jornadas laborales, bajas remuneraciones, malos tratos, deterioro físico y psicológico, en post de ingresos que no les permiten satisfacer sus necesidades básicas.

La experiencia de precariedad se ve acentuada por una serie de características individuales, como son el nivel de educación formal, la experiencia laboral, la visión sobre sí mismos y la capacidad de auto-cuidado. La construcción que hacen sobre si mismos a partir del fenómeno de la precariedad tiene como correlato una dimensión que no se agota en términos jurídicos, hoy en día la precariedad

tiene que ser entendida bajo lógicas de acción que integren la subjetividad de los trabajadores, en caso contrario, difícilmente se podrán generar políticas públicas que permitan mejorar sus condiciones.

## 1. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Antunes, R. (2000). “La centralidad del trabajo hoy”, Papeles de Población, N° 25. México.
- Antón, A. (2007). “Respuesta a la precariedad Laboral”. Página Abierta(183).
- Aravena, A (1995) “Trabajo, relaciones laborales y sindicalismo en Chile: reflexiones para el debate “DT, Chile.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿Es posible la organización? Revista Polis.
- Beck, U. (2000) “Un mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización” Paidós Barcelona.
- Castel, R. (2006) “La inseguridad social: ¿Qué es estar protegidos? El manantial. Buenos aires.
- Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. En F. G.-M. Sacristán, Mientras tanto N°93 (págs. 67-82). Barcelona: Icaria Editorial
- De la Garza, E. (2001) “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en Julio César Neffa & Enrique De la Garza: El trabajo del futuro. El futuro del trabajo, CLACSO, Buenos Aires.
- De la Garza, E. “El papel del concepto del trabajo en la teoría social del siglo XX”, en De la Garza, Enrique (coordinador) (2000) Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, El Colegio de México, FLACSO, UNAM, FCE.
- De la Garza, Enrique (2001) “Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos”, en Los sindicatos frente a los procesos de transición política, CLACSO. Buenos Aires.
- Dirección del trabajo (2012) “Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada”. ENETS 2009. Chile
- Dirección del trabajo (2011) Informe sobre condiciones de empleo. Primer encuesta sobre condiciones de trabajo y salud. Chile
- Dubet, F (1998) “En la escuela. Sociología de la experiencia escolar”. Losada, Barcelona.
- Echeverría, M. (2009) “La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores”, División del estudios, Dirección del trabajo. Chile.
- Echeverría, M. (1984) “Enfermedades de los trabajadores y la crisis económica”. División de estudios, Dirección del trabajo. Chile.

- Echeverría, M. (2006) “Los riegos laborales de la subcontratación” Aporte al debate labora N°19. Departamento de estudios dirección del trabajo. Sgto. de Chile
- Espinoza, M. (2008) “Precarización del empleo ¿un mal moderno?” en Temas laborales N°5. Dirección del trabajo, Chile.
- Gorz, A. (1992), “La declinante relevancia del trabajo y el auge de los valores post-económicos”, El socialismo del futuro N°6, Madrid.
- Guzmán, C. (2004) Entre el estudio y el trabajo. La situación y las búsquedas de los estudiantes de la UNAM que trabajan. México: UNAM-CRIM.
- Méda, D. (1996) “El valor trabajo visto en perspectiva”, Revista internacional del trabajo, Vol. 115, N° 6, Ginebra.
- Méda, D. (1998) “Desencantar el trabajo”, capítulo 10 de El trabajo, un valor en peligro de extinción, Gedisa, Barcelona.
- Meyer, C; Schwager, A. (2007) Comprendiendo la experiencia del cliente. Harvard Business Review Vol. 85 (2): 89-99. ISSN 0717-9952
- Pascal, M (2011) “El empleo precario produce pobreza en Chile “en Trabajo decente versus trabajo precario Editorial aun creemos en los sueños, Chile.
- Ramos, Claudio (2009), “La transformación de la empresa chilena”, Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Chile.
- Rodríguez, G (1996), “Metodología de la investigación cualitativa” Ediciones Aljibe Málaga.
- Schkolnik, M (1999) Estudio “Los Desafíos de la Medición del Empleo y Desempleo en la Globalización” preparado para la Conferencia a realizarse en México en junio de 2000 de la División de Estadísticas y Proyecciones de Cepal.
- Somavía, J. (2011) “El trabajo decente: fundamento de una estrategia de desarrollo con equidad “en Trabajo decente versus trabajo precario Editorial aun creemos en los sueños, Chile.
- Schütz, A. (1993). La construcción significativa del mundo social. Barcelona: Paidós
- Trafilaf, Juan Carlos & Montero, Raúl (2001) “Chile, sindicalismo y transición política”, en Los sindicatos frente a los procesos de transición política, CLACSO, Buenos Aires.
- Olabuénaga, J (2003). “Metodología de investigación cualitativa” Universidad de Deusto. España.