

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA MATANZA

Programa de Incentivo a la Investigación

Cuarto Informe de Avance de Investigación 2004

**“CAMBIOS EN EL MERCADO LABORAL Y DESOCUPACIÓN EN
EL GRAN BUENOS AIRES”**

PROYECTO : (B-097)

Director: Jorge Elbaum

Integrantes:

Lema, Carlos

Alem, Beatriz

Contrera, Guillermo

Cordero, Liliana

Sislian, Fabián

Ponce, Jorge

Rumbo, Jorge

ÍNDICE

I .- RESEÑA DEL CONCEPTO DEL TRABAJO: DESDE LA PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL HASTA LA FLEXIBILIZACIÓN. .

I.-1 LA CRISIS DEL TAYLORISMO

I.-2.- EL TRABAJO EN LA SOCIOLOGÍA

I.-3.- EL CONCEPTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

II .- CONCEPTO DE EMPLEO PRECARIO Y DESEMPLEO

III .- EFECTOS SOCIALES DE LA PRECARIEDAD y LA FLEXIBILIZACIÓN.

IV.- FLEXIBILIZACIÓN Y SUFRIMIENTO SOCIAL

V.- CRISIS DEL TRABAJO ASALARIADO Y FLEXIBILIZACIÓN

V.1.- INTRODUCCIÓN

V.2.-LAS CRISIS DEL TRABAJO ASALARIADO Y LAS TRANSFORMACIONES EN LA ÉTICA DEL TRABAJO

V3.-. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN EN EL EMPLEO PRECARIO

VI.- PROCESOS IDENTIFICARIOS EN LOS TRABAJADORES METALÚRGICOS DE LA ZONA OESTE DEL GRAN BUENOS AIRES.

VI.1.-ENFOQUE METODOLÓGICO:

VI.2 .- MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA

VI.3 .- ANALISIS DE CASOS:

VI.4.- LAS NUEVAS FORMAS DEL TRABAJO: UN MODELO DE COERCIÓN

VI.5.-LOS JÓVENES TRABAJADORES

VI.6.- IDENTIDADES RESQUEBRAJADAS

VII.-CONSTRUCCIÓN IDENTITARIA DE LOS TRABAJADORES METALÚRGICOS QUE PERMANECEN EN EL MERCADO LABORAL COMO DE AQUELLOS QUE SE ENCUENTRAN EXCLUIDOS DEL MISMO.

VII.1.- ABORDAJE METODOLÓGICO:

VII.2.-ANALISIS DE DATOS.

VII.2.1. - ,EL MODELO ECONÓMICO DE CONVERTIBILIDAD: DE LA ILUSIÓN DE ESTAR EN EL PRIMER MUNDO A LA PÉRDIDA DEL FUTURO LABORAL.

VII.2.2. EL ROL DEL ESTADO: UNA GERENCIADORA PRIVADA.

VII.2.3.- EL ROL DEL ESTADO: ES EL SUJETO AUSENTE O EL MODELO IRREVERSIBLE.

VII.2.4.- EL SINDICALISMO: ESOS SEÑORES QUE ASCIENDEN EN LA ESCALA SOCIAL.

VII.II.5.- EL SINDICALISMO: ¿QUIÉN LES CREE?

VIII.- VISIÓN SOBRE EL COMPORTAMIENTO SINDICAL.

VIII.1) .- RESULTADO DE LA ENCUESTA.

VIII.2).- BREVE ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS A LA ENCUESTA.

IX.- ESTUDIOS DE CASOS EN EL ÁMBITO SINDICAL

IX.1).- ANÁLISIS DE CASOS

IX.2).- A MODO DE CONCLUSIONES HIPOTÉTICAS:

X.- TECNOLOGÍA Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: NUEVAS CALIFICACIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.

XI.- CAPACITACIÓN Y EMPLEO: DE LAS CUALIFICACIONES A LAS COMPETENCIAS : LAS NUEVAS DESIGUALDADES LABORALES.

XI.1.- CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN

XI.2.- LA CUALIFICACIÓN Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO

XI.3.- DESIGUALDADES SOCIALES Y NUEVA ESTRATIFICACIÓN GENERADA POR EL EMPLEO.

XI.4.-ALGUNAS COMPARACIONES CON PAÍSES DEL EUROPA OCCIDENTAL

A MODO DE CONCLUSIONES

XII.- REFORMAS LABORALES (1898-2004)

XII.1.- PRIMERA ETAPA

XII.2.- SEGUNDA ETAPA

XII.3.- TERCER ETAPA

XII.4.- CUARTA ETAPA O EL COMIENZO DE UNA NUEVA HISTORIA

XII.5.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

XII.6.- DERECHO COLECTIVO

XII.7.- ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO.

XIII.- LOS CAMBIOS OPERADOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA DÉCADA DEI 90 Y LOS EFECTOS SOCIO-LABORALES.

XIII.1.- INTRODUCCIÓN

XIII.2.- LA PÉRDIDA DE CENTRALIDAD DEL EMPLEO EN LA SOCIEDAD INDUSTRIAL CAPITALISTA

XIII.3.-DE LA RUPTURA DEL TRABAJO ASALARIADO A LAS TRANSFORMACIONES PRODUCIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ETICA DEL TRABAJO.

XIII.4.- TERCERA FASE DEL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN

XIII.5.- DE LA PRECARIZACIÓN A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

XIII.6.- A MODO DE SÍNTESIS.

**XIV.- DIFERENCIACIÓN Y FRAGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL:
LAS ASIMETRÍAS EN LAS DESIGUALDADES SOCIALES.**

**XV.- LOS OBREROS METALÚRGICOS EN EL CONTEXTO DEL
MODELO ESTRUCTURAL**

ANEXO I: ENTREVISTAS REALIZADAS

I.- RESEÑA DEL CONCEPTO DEL TRABAJO: DESDE LA PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL HASTA LA FLEXIBILIZACIÓN. .

El trabajo es una actividad objetiva-subjetiva. Precisamente este carácter dual es la base de la disputa acerca de sus límites en la sociedad y, en particular, como concepto en las ciencias sociales. Es más, esto hace que éstas se puedan dividir de acuerdo con el aspecto que acentúan de las relaciones sociales o el nivel de subjetividad u objetividad que toman en consideración.

Debido a que en torno al trabajo se da una disputa conceptual, estas formas de verlo no son independientes de los flujos y reflujos de dichos conflictos colectivos. De modo tal, que podemos identificar diversos períodos, en el capitalismo moderno, en el que ha sido diferentes el papel del concepto de trabajo en las teorías sociales.

- a) De la Revolución Industrial a la segunda mitad del siglo XIX, esto con el cambio de la teoría económica clásica del marginalismo.
- b) De finales del siglo XIX a la crisis de 1929, época de dominio de la teoría neoclásica en economía y, a la vez, de la escisión de ésta con respecto a las otras ciencias sociales.
- c) De la crisis del 1929 a los años sesenta, dominio del Keynesianismo en economía y nuevo acercamiento a la economía a otras ciencias sociales a través del institucionalismo. Surgimiento de las relaciones industriales como disciplina y del trabajo.
- d) Ascenso del neoliberalismo desde los años setenta y su disputa con el nuevo institucionalismo. Surgimiento de la posmodernidad.

De la revolución industrial a la segunda mitad del siglo XIX.

Hasta la segunda mitad del siglo XIX la economía dominó sobre las otras ciencias sociales. El concepto de trabajo fue el central, y fue entendido como creador de valor. Se

define el campo de la economía como el estudio de la creación de riqueza, y ésta estaba en función del trabajo incorporado en las mercancías. Lo central era el proceso de producción, no así la circulación o el consumo. Lo determinante en el valor era el costo de producción en función de la cantidad de trabajo contenida en la mercancía.

En este contexto Carlos Marx considera que el trabajo es el único origen del valor, además que la ganancia capitalista proviene de una parte del trabajo no pagado al obrero. Se pone especial énfasis en la distinción de “fuerza de trabajo” y “trabajo”. Es decir, la capacidad de generar valor por la fuerza de trabajo y la cantidad de valor incorporado a la mercancía en el proceso de producción.

En esta orientación se plantea que el capitalismo ha escindido la vida de trabajo de la de reproducción y a la vez subordinado la reproducción al trabajo. De modo tal, que aunque el hombre es sobre todo por su trabajo, en el capitalismo, es una actividad que se vuelve contra él mismo.

De la segunda mitad del siglo XIX a la crisis de 1929.

Surge con fuerza en este período el denominado marginalismo en la teoría económica que relega el trabajo como concepto central de la economía. Negando, por otro lado, la lucha de clases. Esta concepción produce una escisión en las ciencias sociales. Esta naciente teoría económica sistematiza y formaliza su concepto de actor económico racional, además, las ciencias sociales rescatan aspectos morales en la acción y en la sociedad, dejados de lado por el marginalismo.

El denominado marginalismo pone el acento en vincular la “utilidad marginal” y el “precio” lo que le permite independizar el valor de las condiciones de producción y surge entonces la dependencia con el “mercado”. El precio marginal del producto, del trabajo y del capital depende, en última instancia, de la oferta y la demanda, que se la piensa en competencia perfecta.

Esta nueva teoría se basa en:

- 1) La racionalidad de los agentes.
- 2) Se construyen modelos como si fuera posible controlar el conjunto de variables.
- 3) Las instituciones extraeconómicas no cuentan en esta modelación y a lo sumo se las advierte como aspectos externos o fallas del mercado.
- 4) Se piensa al mercado sin monopolios y por lo tanto el propio equilibrio del mismo viene dado por la relación oferta y demanda.

Los fundamentos últimos de esta orientación están basados en la concepción newtoniana del mundo y los actores individuales son vistos como átomos que responden a determinadas leyes de comportamiento.

Por otro lado, otros teóricos como Durkheim plantean que el trabajo más que como precio interesa como interacción entre los hombres y sus consecuencias sobre el orden social. Este teórico atribuía a “la división social de trabajo”, que en definitiva sería el fundamento del paso de la solidaridad mecánica (basada en la interacción cara a cara en pequeñas comunidades) a la anomia (pérdida de sentido de la convivencia social) proponiendo como alternativa una nueva solidaridad “orgánica” (basada ésta en la dependencia funcional por la división del trabajo en sociedades más complejas).

En esta época surge, a la luz de los conocidos experimentos en la Wester Electric, Elton Mayo quien en su crítica a Taylor y a la concepción mecánica del hombre, contrapone al hombre económico de los neoclásicos y asigna mayor relevancia al papel del campo de los sentimientos en el trabajo y la importancia de los liderazgos y los grupos de referencia para el buen desempeño productivo.

En síntesis, Mayo parte de que la industrialización ha tenido como efectos sociales el incremento de personas infelices y los conflictos entre clases. Se diferencia de las posturas anteriores negando que los individuos busquen únicamente su beneficio material. Considera

que las relaciones en el trabajo tienen un componente emocional y de sentido de pertenencia, por parte del trabajador, a un grupo (de costumbres, ritos y liderazgos).

A partir de este momento, la sociología industrial se apartará de la concepción del hombre racional de la economía, y se incorporará la idea que en las relaciones de producción se debe tomar en consideración los componentes morales y de poder.

De la gran crisis de 1929 a la década de los años sesenta: sus efectos en las concepciones dominantes.

La crisis de 1929 (tanto por su profundidad como su aspecto “inesperado”) obligó a enfrentar la misma a través de la creación de instituciones reguladoras del conflicto interclasista y de la economía. Se comienza a reconocer que el capitalismo, de manera espontánea, genera conflictos de clase, pero que éstos pueden ser canalizados en su propio beneficio a través de instituciones reguladoras. Es el período del Estado interventor, tanto de la economía como de la constitución de los sistemas de relaciones industriales con su centro en la negociación colectiva y la seguridad social.

Si bien aparecieron posiciones críticas ante esta concepción como las de Friedman (1970) y Touraine (1970), en general había una actitud optimista en cuanto a los efectos esperados de la automatización en tanto liberadora y enriquecedora del trabajo en los años cincuenta y sesenta. De todos modos, el paso de la sociología industrial a la del trabajo implicó poner en el centro de la reflexión no a la empresa sino al trabajador como actor, y destacar principalmente los problemas del poder dentro de las relaciones laborales.

Parecía que en los países desarrollados se había logrado reacomodar las fuerzas de la revolución proletaria a través de la institucionalización de los sindicatos, la negociación colectiva y la seguridad social. Esto se correspondía con la constitución de instituciones, negociaciones regulares y la aparente conversión del movimiento obrero en institución y organización regulada. El trabajo ya no era sujeto social, sino institución, regla y organización analizables estructuralmente e integradas al funcionamiento capitalista

avanzado. La visión Taylorista, en relación al trabajo “típico”, más formalizado y analizado científicamente, era dominante.

La situación en los años 60 y la consolidación del paradigma de la sociología del trabajo.

Con la finalización de la segunda guerra mundial se advierte dos aspectos importantes con relación a lo que va a ser el desarrollo de la denominada sociología del trabajo poniendo su atención sobre el trabajo como una disciplina que forma parte de una sociología más general.

La generalización de la gran producción (capitalista) en masa y el desarrollo de los modelos denominados “Fordistas” en los países centrales, está vinculado a la consolidación de la producción capitalista más madura.

En este contexto, la sociología, y en particular la sociología Norteamericana, le otorga particular importancia a como adaptar al obrero común a una nueva tecnología, (la producción en serie) que en modo alguno se la advierte como modificable. El progreso técnico aparece como la llave del momento.

En 1946 la “American Sociological Association” crea una sección especial denominada de la “Sociología Industrial”. Se advertía que ésta lo abordaba desde la óptica de que la investigación debe organizarse en torno a los problemas psicosociológicos, y no en torno al trabajo mismo, a diferencia, como señala Touraine, que será la característica de la vertiente de la sociología europea, no obstante también industrial. Según esta postura la sociología del trabajo parte del trabajo mismo y no del comportamiento del hombre en el trabajo, de las relaciones de los diversos aspectos del trabajo y de los diversos niveles de valorización y no de su impacto sobre el trabajador, de su unificación en el comportamiento del trabajador. (Touraine:1952).

En principio parte de los conflictos que se generaban en relación a lo que debía constituir la sociología del trabajo partía de una confusión en torno a que uno de esos debates eran de la

denominación de “industrial” que había nacido vinculada a la industria manufacturera. Al día de hoy, se entiende que el término “industrial”, tanto en inglés como en francés e inclusive en castellano, significa cualquier actividad industrial, en la que se aplica el ingenio y la capacidad de las personas para transformar la naturaleza de las cosas. Los nuevos caminos de la sociología industrial del paradigma del desarrollo tecnológico y de las fuerzas productivas comienzan con los experimentos de “Hauthorne”.

No obstante las ideas de George Fridmann van a imprimir un giro innovador, que influenciará más allá de las fronteras francesas. La creación, en 1959 de la revista “Sociologie du Travail” marca esta orientación. Destacando la importancia, en la sociología francesa, de “los estudios de los efectos profesionales sociales de las transformaciones técnicas del trabajo industrial”

Por la misma época, en 1961 se publica el que habrá de ser el “Tratado de sociología del trabajo” de más amplia e importante influencia en Francia, Italia e inclusive en América latina. Coordinado por Georges Friedman y Pierre Naville.

Se advierte que se produce un cambio importante en cuanto a una ampliación de los objetos de análisis que debe abordar la sociología. Friedman define ahora a la sociología del trabajo como: “ .. una empresa industrial lo mismo que un trasatlántico o una lancha que pesca, una gran explotación de agricultura intensiva o la finca del pequeño agricultor donde trabajan algunos empleados con la familia del agricultor, una gran tienda de departamentos o un pequeño comercio que sólo emplea algunos vendedores, un taller de artesano y la oficina de una delegación de policía, el equipo de un avión que se reconstituye a intervalos regulares en línea aérea o el personal de una automotriz de la SNCF” (Friedman y Naville: 1970). Y así la definición de la Sociología del trabajo que presenta será:

“El estudio de las comunidades humanas muy diversas por su tamaño, por sus funciones, que se constituyen para el trabajo, que las reacciones que ejercen sobre ella, en los diversos planos, las actividades de trabajo constantemente modeladas por el progreso técnico, de las relaciones externas, entre ellas y externas, entre los individuos que la componen.”

Esta postura va consolidándose en los años sesenta e influirá en Europa y en América Latina. Frente a la postura de que se debía estudiar los aspectos formales de los hechos, predomina la que defiende una orientación sociohistórica: estudiará a la sociedad como obra de los hombres.

La experiencia de los “Quaderni Rossi” en Italia marca también una importante orientación en los trabajos empíricos de suma importancia.

La situación de la década del sesenta consolida un paradigma caracterizado aún por un determinismo tecnológico conocido como “ Optimismo de las fuerzas productivas”. Es decir, basta esperar el desarrollo de las capacidades productivas, por que ellas traerán los cambios en las relaciones sociales. El taylorismo había sido una etapa necesaria e inevitable para la sociedad, aunque perjudicial para los individuos.

Era una época en la cual se estaba gestando una nueva clase obrera capaz de implicarse en un sindicalismo de nuevo tipo, de gestión, y de ampararse de los sistemas productivos de esta época de cambios “automáticos”

Por otro lado, en el período del 59 se reflexiona sobre esta etapa. Marc Maurice señala que el momento del fin de esta primera etapa, que va, de la sociología industrial a la sociología de trabajo. Se pregunta si el fin del paradigma del evolucionismo tecnológico, a la vez ideología y cultura de la sociedad industrial, no significa, también el fin de un tipo de sociedad industrial. Sin que esto suponga la desaparición de una sociología que, desde la noción de trabajo como la actividad por la cual los hombres gobiernan y crean su sociedad (Marc Maurice (1980).

El fortalecimiento del paradigma del estudio de las situaciones reales de trabajo.

El período de 1968 a 1972, época de clara contestación obrera a la denominada organización Científica del trabajo, presenta para la sociología nuevos problemas, nuevas

perspectivas y retos. Las publicaciones y trabajos de la época, ponen de manifiesto las profundas críticas al Taylorismo y propugnan un trabajo más humano.

A la crítica al paradigma del determinismo tecnológico se añaden nuevas perspectivas, nuevos sujetos, y nuevos protagonistas de la investigación irrumpen en la escena de las ciencias sociales del trabajo. En 1974 con la obra de Harry Braverman “Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX” se presenta un nuevo enfoque.

Por un lado, el regreso al estudio directo del proceso de trabajo, tomando en consideración a los propios trabajadores. Por otro lado, destacan a la “Fabrica” como el lugar donde las relaciones de clase existentes en la sociedad se revelan más claramente. Por este motivo fijar la atención sobre lo que ocurre en la fábrica sirve para entender la línea de evolución de la sociedad en su conjunto. Entendiéndose por fábrica, cualquier centro de trabajo. Braverman y la escuela de Warwick con la vuelta a la lectura del El capital de Marx constituye un capítulo importante.

Dice Hayman, estos trabajos contribuyeron a elucidar los problemas teóricos

“... de una importancia capital, contribuye a deshinchar la ideología de la tecnología como una fuerza neutra, autónoma, haciendo la organización técnica de la producción como una baza en la lucha por el control de la producción, y además, la atención prestada al proceso de trabajo hace aparecer la necesidad de un análisis de los cambios en las profesiones obreras en relación con la base material de la producción, en lugar de referirse a epifenómenos del tipo “cuellos blancos” “ (Hayman:1979)

Podemos resumir los planteos del paradigma dominante a mediados de los setenta caracterizados por un enfoque dirigido a estudiar:

- 1) Las situaciones reales de trabajo, dentro y fuera de la fábrica, del centro del trabajo, de los puestos concretos del trabajo y del trabajador.

2) Los hombres y mujeres en el trabajo, no aislados sino en una relación, en un sistema, en el que actúan e interactúan con sistemas de máquinas y el entorno o ambiente.

3) Los hombres y mujeres como integrantes de un grupo. El actual debe ser objeto de la investigación.

4) Los estudios e investigaciones van dirigidos al estudio del proceso en su devenir, y no como producto de un corte “fotográfico” en un momento dado.

5) Se estudia las estrategias reales de los trabajadores con una visión ergonómica, etológica y antropológica.

I.-1 LA CRISIS DEL TAYLORISMO

Es un lugar común escuchar que la denominada crisis del Taylorismo tuvo como razón fundamental la renovación de los métodos de resistencia obrera en los lugares de producción; es el indicio de una crisis larvada de legitimidad del modo de ejercicio del poder patronal sobre la disposición de las fuerzas productivas (Aguieta: 1981)

Es decir, se constituyeron en un problema social, en aquellos años, las condiciones en que desarrollaba el proceso productivo produciendo diferentes efectos, tanto individuales como colectivos que abarcan ampliamente la bibliografía de la época.

Se insistirá entonces en una postura que ponga de manifiesto la magnitud de los costos “evitables” y de convencer a los empresarios de que no les asiste a una obra filantrópica, sino proponerles el desarrollo de nuevas forma de organización del trabajo. En síntesis, la mejora de las condiciones del trabajo contribuye a una mayor eficiencia del sistema de producción.

Por otro lado, se apunta, con otros argumentos, no de menor peso, que son las imposiciones que suponen para el “productor de mercancías” los cambios acaecidos en el “mercado”, en la demanda de productos, menos previsible que en el pasado y, por ser variables, menos soportables para un aparato rígido y costoso, con grandes inversiones en material inmovilizado. Y bajo la misma línea argumentativa, los límites organizativos que supone un sistema cuyos dos pilares son Taylor y Ford: la parcelación de las tareas y la cadena de montaje.

La producción en masa es puesta radicalmente en cuestión desde dentro del propio sistema. Entonces la razón ahora de fomentar los cambios no es “humanista” ni “política” sino “ingenieril”. Así surge que hoy los grupos semiautónomos son tan necesarios e inevitables como antes lo fueron la degradación y la división del trabajo. La cadena de montaje símbolo de la producción tradicional, plantea graves problemas técnicos para su uso óptimo.

Estos argumentos, como también, pérdidas de tiempo por fragmentación del trabajo y la imposibilidad de resolver la saturación (problemas de sobreproducción). Suele presentarse el caso de un 25% de tiempo perdido en las cadenas de montaje en los EE.UU. por desigualdad en las cargas de trabajo de los distintos puestos que componen ese proceso de trabajo.

Esto pesará con fuerza al momento de implementar nuevas formas de organización del trabajo de la segunda mitad de los años setenta, que dejarán un saldo de reflexión y experiencias, sin el cual no se comprende la posterior evolución de la organización del trabajo.

La nueva organización productiva

La aparición del denominado “descentramiento productivo” tiene mucho que ver con la denominada crisis del Taylorismo- Fordismo en el sentido de crear las posibilidades

técnicas y organizativas para una fragmentación del proceso productivo, produciendo así una tendencia significativa y de peso en el proceso de reestructuración de los procesos productivos, hacia la denominada “nueva organización Industrial”.

Esta Nueva Forma de organización del trabajo se basará en las nuevas innovaciones organizativas de trabajo en grupo, en las posibilidades introducidas por las nuevas tecnologías de la informática, en la importancia atribuida a los diseños en los productos de bienes y servicios, en una vinculación casi directa entre producción, distribución y consumo, y en la voluntad de desplazar el peso político organizativo que tenía el “obrero masa” en la fábrica.

Los grupos de producción suponen un cambio organizativo diseñado para una nueva gestión de la fuerza de trabajo que utilice las capacidades más altas de los sujetos, que recurra a una oferta de trabajo más amplia y con menos capacidad de negociación.

Esto va de la mano con el desarrollo de nuevas tecnologías que fomentan el trabajo en grupo o en pequeñas unidades productivas físicamente separadas entre sí pero coordinadas con redes electrónicas de información. Lo que además encaja con los nuevos diseños pensados para poder ser fabricados en módulos autónomos. La producción pasa entonces a hacia la consolidación de pequeñas unidades de producción independientes y coordinadas, la flexibilización de las condiciones de trabajo, ocupan un lugar de importancia.

Al final de la década de los noventa se presenta el resultado de un proceso de cambios, que tomando como punto de partida el final de la década de los sesenta, se presenta como la aparición de una “nueva organización industrial” o de la denominada “empresa-red”, habiendo pasado por los conocidas paradigmas del “evolucionismo” y del “determinismo tecnológico”.

Pero esto no es todo para explicar los cambios ocurridos: desde el lado de la gran empresa una nueva tesis de la convergencia se abre paso con fuerza. Según ésta las grandes empresas estarían inmersas en una profunda reorganización interior con inmediatas

repercusiones en el exterior, como fruto de tendencias de largo plazo. Es decir, se estaría ante la situación de que se pequeñizan en su estructura funcional y organizativa. Esto va de la mano de los grandes cambios y crisis producidos en el orden capitalista internacional.

En líneas generales esta reorganización tendería a:

- a) Una tendencia de las unidades funcionales a tener mayor autonomía.
- b) Como consecuencia de esta mayor autonomía, la cultura empresarial cambia hasta permitir que niveles cada vez más amplios, y más cercanos al trabajador directo, puedan tomar decisiones en contextos de incertidumbre y, a la vez, actuar dentro de una orientación global, de empresa única.
- c) Los cambios en la cultura industrial, interna a la gran empresa se transfieren y extienden a la red de subcontratistas, de empresas o centros de trabajo que componen el proceso de producción de bienes o servicios, cediendo mayor iniciativa a la innovación y requiriendo mayor márgenes de flexibilidad.

Por otro lado, incorporando las conclusiones de Luciano Gallino (1988) podemos decir que los rasgos fundamentales de esta nueva situación se caracterizan por:

- 1) Una Liofilización organizativa: descentralización y dispersión en el territorio, “empresas red”, funciones expulsadas de la gran empresa, subcontratación, constitución de empresas por funciones empresarias que venden las restantes funciones de la empresa, etc.
- 2) Un gran desarrollo de las redes de comunicación, físicas e informáticas, necesarias para integrar los fragmentos productivos y las funciones dispersas, junto con la aparición, bajo la forma de empresas, de sistemas de integración de las partes de la (antigua) empresa de las distintas divisiones.

3) Una producción en “tiempo real” relacionada al “justo tiempo” más vinculada a la necesidad de satisfacer a la demanda.

4) Un constante deterioro de los sistemas de garantías para los, cada vez menos, trabajadores, “típicos” o “estándar”, con un declive de los contratos indefinidos. Aparición de los contratos de corta duración o las denominadas formas precarias de empleo y nuevas formas de flexibilidad laboral.

Gran parte del trabajo necesario para la producción en la neoindustria ha perdido, en distinta medida, visibilidad, localización, densidad y límites temporales.

I .2.-- EL TRABAJO EN LA SOCIOLOGÍA

Como lo ha señalado Jacques Delors (1980) en relación a la necesidad de poder comprender los fenómenos socialmente preocupantes de integrar tiempos de vida y tiempos de trabajo en un solo movimiento cognoscitivo, manifiesta que: “pensamos en el trabajo como toda forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles, o crear relaciones interpersonales y sociales más ricas”

Por otro lado, es importante rescatar lo planteado por Jacques Leplat (1993) en el sentido de que “ La historia del análisis del trabajo depende, en una parte importante, de la del trabajo y de las condiciones en las cuales este trabajo se ejerce”. En este sentido es importante estos nuevos abordajes teóricos pues nos permite ahora encontrar el trabajo allí donde tantos aseguran que ya no existe, o al menos que ya no es lo que era. Por ejemplo, el denominado trabajo “borroso”, “oculto” o “informal” no constituye una economía distinta, sino íntimamente vinculada y entretejida a la vida, experiencias y expectativas de los trabajadores “estándar” o que al menos así lo fueron en el pasado.

I.3.- EL CONCEPTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

1. La revolución tecnológica, vista desde una óptica global, ha beneficiado a la humanidad, no obstante produce efectos perjudiciales en un sector de la sociedad: el mundo del trabajo bajo relación de dependencia. Los grandes cambios operados conllevan a una reestructuración masiva en las condiciones generales de empleo, se hace necesario eliminar numerosos puestos de trabajo, crear otros. Los despidos aumentan y provocan incertidumbre entre los trabajadores, algunos pueden verse beneficiados al conseguir ubicación en sectores en expansión, pero una gran mayoría sufre considerables pérdidas en sus condiciones laborales y en ocasiones el propio puesto de trabajo. Los cambios producidos no son sólo tecnológicos, como hemos dicho, en un trabajo de investigación anterior, la realidad emergente en el panorama internacional con la aparición de un nuevo orden político económico, las transformaciones en los flujos económicos mundiales expresadas en los fenómenos de globalización e integración regional, han dado paso a un proceso de redefinición de las atribuciones de los estados nacionales, cuestionando modelos autónomos de desarrollo basados en la industrialización sustitutiva de importaciones. El fenómeno de la globalización produce un movimiento más fluido de bienes, servicios, capitales, una acción más desenvuelta de las corporaciones transnacionales y un acelerado proceso de innovación tecnológica. Las innovaciones tecnológicas, principalmente en el campo de la microelectrónica aplicada a la informática y a las telecomunicaciones, al propiciar la transmisión de datos en gran escala y a largas distancias, crearon la base técnica necesaria para la globalización financiera. Han aparecido nuevas formas de organización de la producción industrial, asociadas a la rápida incorporación de nuevos avances científicos, traduciéndose en un acelerado crecimiento de la productividad y la pérdida de la importancia comparativa de los recursos naturales abundantes. Bajo esta óptica, existe una erosión del modelo Fordista/Taylorista de producción y de las relaciones de trabajo formal, con previsible repercusiones en el ámbito de las empresas.¹

¹ “Cambios Organizacionales y Cualificación Profesional: Los Nuevos Perfiles Gerenciales”, Trabajo de Investigación; Universidad Nacional de La Matanza.-

2. En un mercado de trabajo en proceso de cambio, como el nuestro, los trabajadores deben contar con recursos, conocimientos y hábitos de trabajo adecuados para aprovechar nuevas oportunidades. El impacto de nuevas tecnologías modifica el perfil de habilidades y lamentablemente existe un gran desequilibrio en lo que respecta a conocimientos, poniendo a los trabajadores en una situación harto difícil para encontrar un nuevo empleo que requiere de determinadas aptitudes y conocimientos, dado que las tecnologías no son neutras en término de requerimientos de mano de obra, demandan un capital humano cada vez más especializado. Este mercado de trabajo en proceso de cambios conlleva a una reestructuración masiva en las condiciones generales de empleo. Los cambios tecnológicos y la globalización de la economía producen una gran cantidad de trabajadores part-time, y contratos de trabajo temporarios sin garantía alguna de estabilidad. Se comienza a hablar de “teletrabajo”, de trabajo en domicilio y algunos autores pronostican el fin del trabajo o al menos el fin de la actividad laboral tal como la conocemos en la actualidad. Jeremy Rifkin, asesor de la presidencia de los EE.UU. en temas laborales, al presentar en nuestro país su libro “El fin del Trabajo”, expresó: “..Después del tránsito actual de la sociedad postindustrial a la sociedad de la información, el mundo laboral será totalmente distinto al que vivió la humanidad en los últimos dos siglos (...)”.

3. El cambio de escenario afecta a los empresarios, a los trabajadores y a los sindicatos, redefine el rol del Estado y nos introduce de lleno en el debate sobre la flexibilización laboral. Debate sin duda complejo, ya que aparecen involucrados temas dispares tales como: la crisis del Estado de Bienestar; el neoliberalismo; el papel del sindicalismo, el impacto de las nuevas tecnologías en los puestos de trabajo; los procesos de reconversión industrial. No obstante, en más de una ocasión, queda simplificado al ser abordado desde la necesidad de elaborar estrategias de confrontación o defensa de la flexibilidad laboral desde los distintos sectores del universo laboral según sus intereses. La mayoría de los autores coinciden en señalar que la búsqueda de la flexibilidad laboral ha sido históricamente una reivindicación empresarial en demanda de menores costos laborales y mayor movilidad del trabajador y, para lograrlo, una normativa que reduzca la protección del trabajador de la legislación laboral y el convenio colectivo de trabajo. Se podrá estar de

acuerdo o no con la llamada “modernización laboral” pero no existen mayores discusiones en cuanto a que la flexibilidad laboral es una reivindicación de los empresarios, de allí el rechazo sindical como respuesta. Para los representantes del sector de los propietarios de los medios de producción y servicios, la cosa pasa por liberalizar las modalidades contractuales laborales y el despido, a través de una legislación que elimine como principio el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y disminuya, en algunos casos suprima, toda protección contra el despido injustificado; ello en aras de mejorar la competitividad para así ganar mercados y supuestamente aumentar los puestos de trabajo. Para los sindicatos, las pretensiones de los empresarios reflejan su voracidad y egoísmo, que los lleva a desconocer el mandato Constitucional del Art. 14bis “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador (...) protección contra el despido arbitrario”. Destacan que la Ley de Contrato de Trabajo, consagra el principio de estabilidad en el empleo incorporando el contrato por tiempo determinado como excepción y protege del despido arbitrario de modo relativo, al disponer en presencia del mismo no la reinstalación -salvo situaciones excepcionales- sino el pago de una indemnización por antigüedad.

4. Las principales razones para introducir una mayor flexibilidad en el empleo, conforme el denominado “Informe Maury” acerca de la flexibilidad en los países de la Comunidad Económica Europea, citado en el trabajo efectuado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Zaragoza², serían cuatro y a las mismas, sin agotar el tema, podrían añadirse dos más:

- a) Contribuir a remediar el paro existente a través de la adaptabilidad del empleo al mercado de trabajo. Surge así un primer debate acerca de la funcionalidad empleadora de la flexibilidad. La flexibilidad y la movilidad de la mano de obra son más el resultado de la crisis o del mayor o menor crecimiento económico que a la inversa. b) la necesaria competitividad de Europa con el eje oriental donde existen marcos normativos laborales más flexibles: no hay duda que este segundo debate acerca de la competitividad internacional de las empresas se encuentra en la base a la reivindicación

² Rivero Lamas J. (Coord.); “La Flexibilidad Laboral en España”; Zaragoza; febrero de 1993

empresarial. Pretenden combatir los costos empresariales rebajando los niveles de protección de los trabajadores. c) la introducción de nuevas tecnologías y su incidencia sobre la organización del trabajo. No hay duda que una vez decidida la introducción tecnológica en el aparato productivo de una empresa, ésta exigirá cuando menos nuevas calificaciones profesionales o cambios en la organización del trabajo, de no exigir reducciones de plantilla de personal. d) la cuarta razón, no alegada, pero existente, es la modificación de la relación de fuerza entre empresarios y trabajadores. Los empresarios no ignoran que una situación de paro general es un momento idóneo para abolir o disminuir ciertos derechos laborales adquiridos históricamente.

b) Una quinta razón de una cierta objetividad aunque dudoso y variable alcance real según países, sería la constituida por la evolución de la mentalidad y de los valores de un cierto sector de la sociedad. En ese sentido irían las demandas de flexibilidad o si se quiere de precariedad proveniente de ciertos colectivos sociales específicos, tales como mujeres y estudiantes demandantes de contratos temporales a tiempo parcial. Finalmente, una razón sutil, seguramente más susceptible de análisis por la psicología colectiva que por la filosofía política e identificable con la ideología neoliberal que postula una “sociedad de riesgos” frente a una “sociedad protegida” típica del superado Estado de Bienestar. Se opone lo moderno (la flexibilidad) a lo antiguo (la rigidez).

5. El concepto de flexibilidad laboral no tiene un significado unívoco, según la fuente conceptual de la que provenga serán su contenido y también sus implicaciones en las políticas laborales³. Arturo Fernández afirma: “existen infinidad de definiciones de la flexibilización y de intentos por precisar sus alcances. Como una síntesis apreciable, Roberto Boyer sostiene que consiste en: a) la capacidad de ajustar los equipamientos productivos a una demanda variable en volumen y en composición; ello constituye el sistema de producción flexible”; b) la aptitud de los trabajadores de cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa, aún en situaciones de rápidas modificaciones de la

³ De La Garza Toledo, Enrique; “La flexibilidad del trabajo en América latina”; en Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo”; F.C.E.; México 2000.

organización del trabajo; ello genera el “tipo” de agente de producción polivalente y móvil; c) la sensibilidad de los salarios (nominales o reales) de adaptarse a la situación económica general, condicionada por el mercado de trabajo; esta forma de flexibilización conduce a la aparición de salarios diferenciados por el rendimiento individual o por los resultados y los beneficios de cada empresa; d) la posibilidad de las empresas de liberarse de una parte de sus obligaciones sociales y/o de eliminar o debilitar las normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y su rescisión. La flexibilización socio-jurídica consiste en derogar o modificar parte de la legislación laboral y de la acción social del Estado Benefactor. Según que se privilegie una u otras de estas nociones se construirán diversas tipologías de la amplia y ambivalente noción de flexibilidad”.⁴

Desde otro punto de vista, referido a los planos de incidencia de la flexibilización, se puede hablar de dos tipos de flexibilidad: a) flexibilidad interna, que apunta al modo de organizar el trabajo dentro de la empresa (movilidad profesional y territorial, modificación condiciones laborales, tiempo de trabajo y descanso) y de su retribución. b) flexibilidad externa, referida al ingreso y al egreso del trabajador como sujeto de un contrato de trabajo: modalidades de contratación, duración del contrato y su extinción.

6. Argentina es en América latina quien más ha avanzado hacia un modelo flexible en las relaciones laborales. Se han cambiado leyes específicas que conforman un panorama jurídico de flexibilización. Proceso que empezó en 1989 antecedido por la firma de un acuerdo marco sobre empleo, productividad, y equidad social; siguió con la ley de régimen especial para las PyMEs y la ley de convertibilidad⁵. A partir de allí se han sancionaron diversas normas laborales flexibilizadoras, entre otras: ley de Empleo 24.013; ley de accidentes de trabajo 24.028 y 24.557; Ley de PYMES 24.467, Ley de nuevas modalidades contractuales 24.465; Ley de Concursos y Quiebras 24.522; Ley de honorarios profesionales 24.432; ley de conciliación obligatoria, previa a la acción judicial dentro del territorio de la Capital Federal; ley 25.013, creando un nuevo régimen indemnizatorio

⁴ Fernández, Arturo; “La problemática teórica de la flexibilización laboral” CEIL, Debates, 1995 nro.1.

⁵ De La garza Toledo. Enrique; op. Cit.

(disminuido) para el supuesto de despido sin causa o falsa causal y derogando algunas de las nuevas modalidades contractuales; ley 22.250 reformando el régimen de despido y de negociaciones colectivas, pulverizando la llamada ultra actividad del convenio colectivo de trabajo; etcétera. De este modo muchas de las aspiraciones de los empleadores se han satisfecho; parcialmente según éstos, quienes consideran insuficientes y en algunos casos lamentables las reformas producidas y continúan reclamando por una “verdadera” flexibilización laboral.

La corriente flexibilizadora no se circunscribe a las relaciones individuales del contrato de trabajo, se extiende también al mundo de las relaciones colectivas. Efectivamente, se busca una nueva correlación de fuerzas entre trabajadores y empleadores, despojando a la negociación colectiva de sus características históricas: negociación centralizada; representación unificada; principios de ultraactividad, de progresividad y su validez *erga omnes*. Se pretende, por los empleadores, la negociación colectiva descentralizada, en la búsqueda de una forma de negociación especial, sin la participación de los sujetos colectivos tradicionales: el sindicato nacional y la cámara empresarial. Sustituidos por la empresa y el delegado gremial o la comisión interna. La flexibilización colectiva, ha dado como resultado la sanción de la ley 24.467, cristalizando la forma de negociación colectiva especial para las PyMEs o, al menos, que los Convenios Colectivos de Trabajo generales, cuenten con un capítulo específico que regule las relaciones laborales en el seno de la pequeña y mediana empresa.

6. Consideramos fundamental realizar un serio esfuerzo en darle sentido común al debate sobre la flexibilización laboral, evitando la excesiva simplificación debatir sobre problemas concretos del actual sistema de relaciones laborales, dejando de lado prejuicios y meros intereses sectoriales buscar una verdadera concertación social a modo de pacto social (Estados, sindicatos y empresarios) o a través de una negociación entre los colectivos del mundo laboral. Para abordar una u otra opción que siempre será discutible, resulta esclarecedor lo dicho por Oscar Valdovinos en su obra “Las relaciones del Trabajo al final

del Siglo XX”⁶: “... el debate acerca de la flexibilización es ajeno a una discusión sobre principios o sobre derechos. Se trata de un hecho nacido de cambios estructurales producidos en un cierto momento en los procesos productivos y como tal debe ser asumido, procurando encausarlo de la manera más compatible con una composición razonable de los intereses en pugna”.

⁶ Valdovinos, Oscar; trabajo incluido en “Derecho Colectivo Del Trabajo”; Ed. La Ley; Buenos Aires; setiembre 1998.

II.- CONCEPTO DE EMPLEO PRECARIO Y DESEMPLEO

- Lo que Rodgers y Rodgers denominan el “control sobre el trabajo” en el sentido de la ausencia o pérdida del control o capacidad de influencia sobre condiciones del empleo. El empleo precario ha sido conceptualizado de diversas maneras, debido, entre otros motivos, a la diversidad y complejidad de las situaciones que pretende caracterizar. Se advierte que la ambigüedad conceptual se traslada a la limitación de formular una definición operacional ajustada del "empleo precario".

Tomando en consideración que el concepto presenta una complejidad concreta, apuntaré a señalar las definiciones más significativas vinculadas con mi trabajo. En este sentido me apoyaré en autores que han trabajado el tema, como también intentaré dejar en claro la perspectiva desde donde lo analizo.

Por un lado, Beccaria y Orsatti (1990) lo van a definir como aquel empleo no registrado, clandestino, tomando como indicador la respuesta negativa a la pregunta sobre si se le efectúan descuentos en concepto de aporte patronal jubilatorio. Esto les permite utilizar una estadística continua, como la Encuesta Permanente de Hogares(EPH).

Por las características del estudio que abordamos, esta definición resulta insuficiente, motivo por el cual, si bien el concepto mismo de precarización resulta ambiguo, es importante rescatar la aproximación al planteo de Feldman y Galín (1990), quienes señalan que el empleo precario es definido de forma residual, por defecto. Es decir, se delimita por residuo. El empleo precario es aquel que no es típico, normal. Este último se caracteriza por ser de tiempo completo, para un solo e identificable empleador, por tiempo indeterminado, realizado en el domicilio del empleador, generalmente protegido por la legislación laboral y la seguridad social.

Los problemas y debilidades de las definiciones por residuo son conocidas, dando por resultado una delimitación positiva por adición: son precarios los empleos que se apartan de algunas de dichas características. Entre muchos otros, lo son los trabajos a plazo fijo,

eventuales, por subcontrato, o a domicilio. El empleo clandestino o no registrado, entendido como aquel que, realizado en actividades lícitas por su contenido, no está registrado ante las entidades laborales o de seguridad social para evadir aportes, contribuciones, salarios mínimos o de actividad, dificultar la acción sindical o contribuir a la evasión impositiva, integra el universo del empleo precario por su carácter desprotegido y expuesto a la arbitrariedad del empleador. El empleo asalariado fraudulentamente oculto bajo formas no laborales (de distribución, comerciales, sociedades simuladas), también, por las mismas características, es parte del mismo multifacético fenómeno" (Feldman y Galín:1990)

Es de interés notar que a finales del año 1991 se sancionó y promulgó la "Ley de Empleo". En esta se incorporan pautas que "flexibilizan" los mecanismos de regulación contractual, es decir, se produjo la paradoja de que situaciones que anteriormente eran catalogadas como irregulares, como violatorias de la legislación laboral, pasan a adquirir "status" legal. Con la aplicación de esta ley disminuye entonces para las cifras oficiales el universo de los "precarios", debido a que aquellos trabajos, antes considerados precarios, ahora no lo son.

Interesa advertir dos aspectos centrales que merecen ser remarcados. En primer término, no se trata de un fenómeno singular sino de una gama compleja y heterogénea. En segundo lugar, tal como se deduce de la cita, pareciera que sólo se aludiese a situaciones vinculadas exclusivamente con el sector asalariado. (Lindenboim: 1996).

En otras palabras, el trabajador queda expuesto a una desprotección creciente que es aceptada, precisamente, debido a la necesidad insatisfecha de trabajar. Si esto es así, se desvirtúan los argumentos que sostienen que las dificultades de los trabajadores se habrían originado en la elevada protección con que contaban (Lindenboim:1996).

Es conveniente señalar el abordaje que sobre el tema presenta Susana Torrado (1994). Toma en consideración el trabajo precario asalariado, introduciendo una distinción conceptual que a los fines de mi trabajo constituye una incorporación importante. Esta autora delimita o desagrega conceptualmente la relación precaria del trabajo y por otro lado, las diferentes formas de relaciones de "informalidad" o trabajo por cuenta propia.

Además, señala claramente el peligro de realizar generalizaciones sobre el "trabajo precario" sin tomar en consideración los diferentes sujetos sociales de los cuales se está hablando, o mejor aún, las diferentes categorías socio ocupacionales que le permiten construir el nomenclador sobre el cual construye un sistema clasificatorio de los procesos de diferenciación social y de la estructura social.

Por otro lado, señala como emergente de la investigación empírica el alto grado de trabajo informal que presentan distintas clases y/o estratos sociales: clase media estrato autónomo (pequeños productores autónomos); clase media estrato asalariados (empleados administrativos y vendedores); clase obrera estrato autónomo (trabajadores especializados autónomos); clase obrera, estrato asalariado (obreros calificados y no calificados); trabajadores marginales.

Esta información nos permite ver claramente la heterogeneidad que presenta el trabajo precario, por lo cual queda en evidencia lo ambiguo que puede resultar este concepto y, lógicamente, las dificultades que se pueden presentar en un registro no desagregado del mismo.

En esta dirección, Torrado sistematiza lo que denomina "empleo precario" y "marginales", incorporando tales conceptos a las posiciones ocupacionales "Informales". En relación a la precariedad, delimita en su definición dos "corrientes": a) la que denomina "amplia" y b), aquella que considera "restringida". La primera incluye en el trabajo precario a las situaciones sin estabilidad en el empleo, aún cuando la forma contractual sea legal y no fraudulenta; la segunda corriente, la "estricta", parte de una aproximación jurídica que confronta las situaciones reales con las normas laborales en vigencia, definiendo (como fue citado por algunos autores al comienzo) el "empleo normal" o "típico" como aquel ajustado a las normas. Es decir, cobra importancia en este tema el carácter derogatorio respecto del empleo normal, su carácter infractor de la legislación del trabajo.

Nuestro trabajo se aproxima más a la segunda de estas definiciones, pues se indagará cómo mediante la implementación de decretos específicos u otras disposiciones en los hechos concretos, se viola la legislación laboral vigente. Es decir, modificaciones por decreto de necesidad y urgencia que alteran situaciones amparadas en leyes anteriores. Tales decretos tienen plena vigencia y en definitiva modifican sustancialmente la relación laboral. Este nuevo marco "legal" modifica de hecho, la estabilidad, la cobertura social, las indemnizaciones y demás componentes de una relación formalmente establecida o "típica".

En otro orden, hay que considerar el concepto desarrollado por Adriana Marshall de "empleo incierto", entendido como una relación laboral que descansa sobre la continua "incertidumbre" del trabajador con respecto al momento de terminación de su empleo. Además de las contrataciones temporarias que cumplen con las normas legales, se advierten las contrataciones temporarias que evaden, total o parcialmente, las obligaciones legales. Estas contrataciones encubren relaciones laborales permanentes. Es decir, un vínculo laboral que bajo la denominación de empleo temporario oculta una relación incierta que el trabajador se ha visto forzado a aceptar. El empleo temporario es un mecanismo de generación de incertidumbre con respecto a la estabilidad de la relación laboral en trabajadores que, de hecho, son asalariados con contrato por tiempo indefinido y cuya situación no está regularizada (Marshall : 1990).

Ya se señaló que el denominado trabajo precario si bien ha sido identificado con el trabajo que es "atípico" o "no estándar", presenta en su conceptualización múltiples dificultades, debido fundamentalmente a la heterogeneidad de las nuevas formas que adquiere y que se apartan del considerado trabajo "normal", "típico" o "estándar". En esta orientación Rodgers y Rodgers:(1992), intentan desagregar dicha heterogeneidad, interrogándose en torno a ¿qué es lo que determina que el trabajo sea precario?.

Existen distintas dimensiones del trabajo precario:

- Una primera alude al grado de certidumbre de la continuidad del trabajo, en el sentido que mantiene para el trabajador una perspectiva a corto plazo o la presencia del riesgo

permanente y elevado de pérdida del mismo. condiciones laborales, los salarios, los sistemas o regímenes de trabajo e inclusive el ámbito donde se desarrolla el mismo, por parte del trabajador, sea en forma individual o colectiva.

- Las protecciones con que cuenta el trabajador, sean éstas legales, producto de acuerdos o de la organización colectiva o vinculadas a tradiciones y costumbres. Estas coberturas no sólo se refieren a las coberturas sociales, sino que comprenden a todo aquello que hace a los despidos arbitrarios, la lucha contra la discriminación, condiciones de trabajo, etc.

- Por último, un aspecto sumamente importante es el de los ingresos en general y el del salario en particular. En este sentido, los autores afirman que “... Los trabajos mal remunerados deben considerarse precarios si se encuentran asociados a la pobreza y a la inserción social insegura.” (Rodgers y Rodgers: 1992).

Es decir, el concepto de precariedad abarca múltiples situaciones pero puede destacarse, como común denominador, la falta de protecciones, la inestabilidad, la inseguridad y la vulnerabilidad social o económica.

En tal caso lo que identifica a la precariedad es una determinada combinación de estos factores, no sin dejar de lado que la especificación de los límites del concepto, en lo empírico, mantiene aspectos arbitrarios. Podríamos considerar que el trabajo temporal constituye algo así como el prototipo más extendido de trabajo precario. Si bien hay que tomar en consideración que en Europa se ha advertido que en algunas oportunidades los individuos han preferido ésta opción, pues es la mejor remunerada (como en el caso de los profesionales).

Como señala Marshall (1995), el trabajo a tiempo limitado constituye un indicador indirecto de la precariedad. Esta forma de trabajo se presenta en una elevada proporción de individuos que, teniendo trabajos temporarios, buscan un puesto de trabajo estable.

El aumento de las condiciones precarias de trabajo no sólo hace a las nuevas formas de trabajo, producto de los cambios de carácter macro producidos en el mundo capitalista, sino que también mantiene diferencias según el país de que se trate y aún del sector económico al que la actividad pertenezca. Por ejemplo, el aumento de los trabajos precarios está vinculado también al mayor grado de seguridad o cobertura tanto legal como de convenios que mantienen los trabajadores estándares. Es decir, cuanto mayor sean los niveles de seguridad, en legislación contra despidos o las indemnizaciones que se deben abonar al trabajador, se incrementa la cantidad de empleos precarios para evitar y sortear estos obstáculos. “Los sindicatos desempeñan un importante papel en la diferenciación de los trabajadores temporales y estándares (...) Pero esto sugiere que un modelo dual, que distinga entre trabajadores seguros y precarios, puede, en determinadas situaciones, ser menos útil que una preocupación más general por los grados de precariedad y vulnerabilidad que puedan producirse entre grupos de trabajadores o bien que afecten a toda la fuerza de trabajo en conjunto” (Rodgers y Rodgers: 1992).

Por todo lo visto, la conceptualización del trabajo precario no es sencilla ni fácil de identificar. La simple dicotomía entre trabajo estándar y precario puede ser engañosa. En la práctica, la seguridad y protección de los trabajos típicos o estándares, cuando estos se ven amenazados por riesgos de despidos o situaciones de inestabilidad, ponen en evidencia lo heterogéneo de estas situaciones. Podríamos hablar entonces de una heterogeneidad de la precariedad según formas de trabajo.

Por otro lado, se pueden tomar en consideración los interrogantes planteados por Rogers y Rodgers (1992) ¿Es el deterioro en las condiciones laborales un simple acompañamiento de la recesión, o por el contrario, se están produciendo cambios estructurales a largo plazo? ¿Qué consecuencias va a tener este fenómeno en las relaciones económicas y en los individuos implicados? ¿Quiénes han sido los protagonistas principales y cuáles han sido sus respuestas?. Si bien estos autores se refieren al fenómeno de la precariedad en Europa, bien podrían incorporarse a nuestro país estos interrogantes.

En el fenómeno de la precariedad están presentes por lo menos dos cuestiones. Por un lado, el aumento de la tasa de desempleo está íntimamente vinculado al aumento de las formas precarias de empleo. Por otro lado, la precariedad puede incrementarse cuando el Estado cumple un doble papel: como empleador y como legislador (Salvia y otros: 2000). ‘Existen evidencias de que el sector público ha jugado como patrono un papel más activo que el sector privado en el desarrollo de formas atípicas de trabajo. Por ejemplo, parece que el sector público ha desempeñado un papel dominante en el fomento del trabajo a tiempo parcial en el Reino Unido, Bélgica, Países Bajos y Francia; en Francia, por ejemplo, el 63 % del aumento que se produjo en el trabajo a tiempo parcial de 1982 a 1987 correspondió al sector público (Marshall; Caire y Ricca en Rodgers y Rodgers comps: 1992). Este trabajo de tiempo parcial es probablemente menos precario que la mayoría de las categorías aquí analizadas, aunque también existe evidencia de que el Estado ha desempeñado un activo papel en el desarrollo de contratos de duración limitada y también – a través de la privatización y de la contratación con empresas privadas de diversos servicios públicos - de variadas formas de trabajo de sub-contrato y de trabajo temporal de corta duración. Y, por supuesto, algunos de los programas gubernamentales de trabajos sin contrapartida productiva y de reconversión para los parados entran en la categoría de trabajo precario (Rodgers y Rodgers:1992).

Cabe señalar, que, en nuestro caso, las políticas estatales dirigidas a abordar el tema del empleo y las distintas formas de protección y reglamentación de la relación capital trabajo, se diferencian de las aplicadas por los países avanzados de Europa.

Los casos de sub-contratación y de contratos de corta duración podrían asimilarse, en el caso de los trabajadores embarcados, a las nuevas formas laborales que adoptan, así como la formación de cooperativas para realizar trabajos complementarios.

Es evidente que el tema del trabajo precario, en cualquiera de sus múltiples dimensiones, nos lleva a pensar si existe un movimiento hacia un nuevo sistema de regulación del mercado de trabajo. El concepto de regulación podría ser considerado desde dos aspectos. En el sentido estricto hace alusión únicamente a las normas fijadas por la ley; en un sentido

más amplio, se refiere a una gama más compleja de factores económicos, sociales y jurídicos que influyen en la determinación de los resultados del mercado de trabajo.

En este sentido se desagrega en lo que se denomina regulación “directa” (o legal y administrativa) e “indirecta” (social y económica). Por regulación directa se entiende el control sobre los contratos laborales o estructuras de mercado que proceden del estatuto legal o que son exigibles desde el punto de vista legal. Esto incluye, por un lado, la legislación y administración tradicionales y los derechos y seguros sociales que éstas conllevan; y, por otro, las normas de obligado cumplimiento que rigen las actividades y el ámbito de control de los sindicatos o la patronal, los modelos obligatorios de organización colectiva, negociación o aplicación de acuerdos y otras estructuras institucionales explícitas similares.

Por regulación indirecta, se entiende, en primer lugar, procedimientos y modelos laborales voluntarios, basados en consensos o en acuerdos antes que en la coerción; en segundo lugar, modelos de comportamiento consuetudinario, habitual y normativo: normas y respuestas reforzadas socialmente; y, en tercer lugar, los mecanismos económicos y las instituciones sociales implícitas de forma que las necesidades económicas, así como diversas formas de subordinación, constituyen también elementos de regulación indirecta.

Bibliografía

Aglietta, M y Brender, A. (1984): " Les Métamorphoses de la société salariale", París, Calmman-lévy, en Desempleo estructural, pobreza y precariedad. Peñalba y Rofman (comps.), Buenos Aires: Nueva Visión.

Aglieta, Michel. (1977): “Regulación y crisis del capitalismo”, México: Siglo XXI

Castel, Robert. (1997): "Las Metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado". Buenos Aires: Paidós.

Castel, Robert. (1991): “La dinámica de los Procesos de Marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión”, TOPIA año 1 Nro.II. Buenos Aires.

Castel, Robert. (2001): "Empleo, exclusión y las nuevas cuestiones sociales", en Desigualdad y Globalización. Buenos Aires:Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y Manantial.

Chackiel, Juan y Maccio, Guillermo. (1978): "Evaluación y corrección de datos demográficos". Cuadernos del CELADE serie B, N°39. Santiago de Chile:CELADE

Cortés, Rosalía. (1993): "Regulación Institucional y relación asalariada en el mercado urbano de trabajo en la Argentina 1980-1990", Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.

Boyer, Robert. (1989): "La teoría de la regulación: un análisis crítico.", Buenos Aires: SECYT-CEIL-CONICET y Humanitas.

Fernández, Arturo. (1997): "Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo", Buenos Aires: Espacio.

Giddens, Anthony. (1991): "As Consequencias da Modernidade", San Pablo: UNESP.

Marsahall, Adriana. (1990): "¿contrataciones flexibles o trabajo precario?. El empleo temporario y a tiempo parcial.", en La precarización del empleo en la Argentina. Galín, Pedro y Novick, Marta (comps.). Buenos Aires: CEAL-CIAT-CLACSO.

Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos.(1995) "Estudio especial de desocupados del Gran Buenos Aires", Buenos Aires.

Murmis, Miguel. (1969): "Tipos de Marginalidad y posición en el proceso productivo", separata de la Revista Latinoamericana de Sociología. México

Rodgers, Gerry y Janie (comp). (1992): "El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental", Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rosanvallón, Pierre. (1995): "La nueva cuestión social", Buenos Aires: Manantial.

Salvia, Agustín y Tissera, Silvana. (2000): "Heterogeneidad y precarización en los hogares asalariados. GBA 1990-1999", en Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1, reflexiones y diagnóstico. Cuadernos del CEPED Nro.4. Lindenboim, Javier (Comp.). Buenos Aires: Instituto de Investigaciones Económicas. Facultad de Ciencias Económicas. UBA

III .- EFECTOS SOCIALES DE LA PRECARIEDAD y LA FLEXIBILIZACIÓN.

El empleo o desempleo constituye en nuestros días un tema generalizado de preocupación. Este fenómeno es abordado desde distintas perspectivas de las cuales sólo unas pocas serán consideradas aquí, por su mayor cercanía a nuestro tema.

Robert Castel, cuando habla del "nuevo problema de la crisis social", dice que en la actualidad "asistimos a una recomposición profunda de las relaciones entre lo económico y lo social". Las sociedades modernas están confrontadas a la "mundialización", es decir, al retorno a la sociedad de mercado y a la competencia. (Castel:1997)

Es necesario tomar en consideración lo que Castel denomina la "Sociedad Salarial" entendiendo que ésta, en determinado momento histórico, permitió ir armando un sistema de protección del trabajador. La denominación de "Sociedad Salarial" no significa que todos son asalariados, sino que la mayoría de los sujetos sociales lo son. Por ejemplo, en Francia para los años 70 el 83% eran asalariados.

Esta situación para los individuos significó no sólo una relación de asalariado, sino también un determinado "status", un sistema particular de protección y de preservación de su propia dignidad de pertenecer a "algo" en el cual se sentía inscripto, es decir, "un lugar que ocupaban en la masa asalariada".

La sociedad salarial generó un tipo particular de protección, diferente a la que podríamos denominar de la "protección patrimonial", que estaba más ligada a la propiedad que al trabajo. En este sentido, la relación salarial fue el inicio de una nueva relación que comenzó con el vínculo salarial, pero que presentaba dos caras: por un lado, el obrero tenía que procurarse mediante la venta de su fuerza de trabajo su propio sustento, pero a la vez, la relación salarial llevaba consigo una serie de sistemas de protecciones y coberturas (indemnizaciones, asumir el patrón los accidentes de trabajo, jubilación, salario familiar, estabilidad en el puesto, etc.) y en algunos casos esto permitía posibilidades concretas de

esparcimiento, acceso a la educación, a particulares vínculos sociales que mejoraban su posición a través de los sindicatos u obras sociales laborales o patronales.

Precisamente es esta sociedad salarial atravesada por protecciones la que hoy está cuestionada, haciendo eje en que es el propio mercado mediante su propia dinámica el que asigna recursos equitativamente. Es decir, un retorno a la concepción que hoy se denomina "neo-liberal de libre mercado". Como dice Castel, "... esta situación constituye el movimiento inverso de la protección del trabajo que se había escapado a la pura ley del mercado..." Atribuye este cambio a la internacionalización del mercado, a las exigencias de la competitividad, etc. Se trata al mismo tiempo de minimizar los costos laborales y maximizar la productividad. La expresión que sintetizaría esta situación es la de "flexibilización laboral" (Castel:1997).

Como se señalara, tal es el caso de Francia donde en los años 70 era mayoritario el contrato de trabajo de larga duración; de esta manera se aseguraba cierta estabilidad y continuidad y por ende se brindaba cierta seguridad. En la actualidad, en Francia más de 60% de los nuevos contratos de trabajo se realizan bajo condiciones de temporalidad reducida y mínimas o ninguna garantía de seguridad y protección social (Castel:1997).

Es decir, asistimos a un cambio caracterizado por el reemplazo de la estabilidad laboral por condiciones precarias del empleo como régimen dominante de la organización del trabajo. La sociedad salarial había permitido al trabajador, mediante la cobertura de sus necesidades mínimas, esparcimiento, proyección de un futuro, existir como individuo y generar estrategias personales de importancia. También a esto se lo ha denominado "progreso y movilidad social ascendente". Es común escuchar que se lo incorpore como un momento del denominado "Estado de bienestar".

Lo que Castel va a denominar el nudo del problema de la Nueva Cuestión Social está planteado en la fragmentación del soporte social, de ese piso mínimo que le permitía al asalariado obtener no sólo sus ingresos mensuales sino, más allá de éste, un mínimo de estabilidad que le ayudaba de algún modo a vencer la "vulnerabilidad" de las masas de

"vivir siempre al día". Esta situación le garantizaba al asalariado no sólo vivir el presente sino, en alguna medida, proyectar estrategias sobre su propio futuro y el de su familia.

Las características de este nuevo proceso son:

a) La desestabilización, es decir, el cambio de un trabajo estable por el de una relación laboral inestable e insegura.

b) Lo que podría denominarse "instalarse en la precariedad" que, en general, afecta a los jóvenes, quienes van cambiando de trabajo sin ningún tipo de continuidad o logrando contratos por "pasantías" que no son más que formas encubiertas de trabajo precario.

c) El que podríamos llamar el "supernumerario" o "excedente", aquellos que no encuentran lugar en un trabajo de utilidad social y que deambulan en busca de ellos.

d) El conjunto de aquellas personas que, por efectos de los cambios operados en la situación económica y social más amplia han quedado invalidados de acceder a un trabajo y son vistos como inútiles, aunque cuenten con las capacidades necesarias para poder insertarse en un empleo, y es posible pensar que nunca lograrán alguna inserción en los ámbitos productivos.

Sintéticamente el cambio en la situación del empleo se puede esquematizar del siguiente modo, notando variaciones según el tipo y forma de trabajo:

- Debilitamiento del soporte salarial,
- Precarización del empleo, dando lugar a un proceso de "desafiliación",⁷ acompañado por una caída en una "zona de vulnerabilidad"
- Pérdida, por parte del asalariado, del dominio sobre su propio futuro. Es decir, la imposibilidad de proyectar estrategias laborales, sociales, familiares ante un futuro que se le presenta como incierto.

⁷ Desvinculación del trabajador de los lazos laborales y sociales

- Descenso a diferentes niveles de "marginalidad"; "marginalidad profunda o exclusión"

Lo que ha sucedido es que la caída del soporte salarial, las coberturas sociales y laborales (salud, esparcimiento, etc.) han erosionado además otros vínculos sociales como la familia, el vecindario, las amistades, etc. Es decir, la desvinculación laboral constituye una vía de ingreso o preámbulo de una posterior o paralela desvinculación social afectando los niveles de marginalidad (Castel: 1997).

La precarización del empleo asalariado produce un deterioro significativo en las condiciones materiales de vida. Esta situación conduce a un proceso de desvinculación de las relaciones sociales en el trabajo, aislando al trabajador de su entorno social más inmediato y prolongado fuera de la familia. Por otro lado, tiende a potenciar la descomposición de las relaciones intra e inter familiares. Es decir, afecta la propia preservación de la familia como así también las relaciones sociales exteriores a la misma.

En síntesis, Castel plantea que existe una alta vinculación entre la mayor o menor integración mediante el trabajo y la densidad de la inserción relacional en los tejidos familiares y de sociabilidad. La ausencia de la relación laboral y el aislamiento relacional que esto lleva consigo dan lugar a lo que va a denominar la "desafiliación", proceso de caída que tiene como punto de llegada a lo que se denomina la marginalidad profunda, marcada por la invalidez social. Se llega así a esta situación de marginalidad, entendida ésta como un espacio social de inestabilidad, turbulencias y poblado de individuos precarios en cuanto a su relación con el trabajo y frágiles en su inserción relacional.

Otros autores abordan el tema desde ángulos diferentes, en relación a lo que denominan "Las configuraciones de la relación salarial" en términos de la intervención institucional de Estado. En este sentido, se entiende que la forma institucional de la relación salarial ha sido conceptualizada como "La configuración de las mutuas relaciones entre diferentes tipos de organizaciones del trabajo, el modo de vida y las modalidades de reproducción de los asalariados" (Boyer:1986).

En este encuadre cinco serían los componentes que intervienen para caracterizar las configuraciones históricas de la relación trabajo-capital: tipo de medios de producción, forma de la división social y técnica del trabajo, modalidad de movilización y de vinculación de los asalariados a la empresa, determinantes del ingreso salarial, directo e indirecto, y por último, el modo de vida asalariado, más o menos ligado a la adquisición de mercancías o a la utilización de los servicios colectivos fuera del mercado (Boyer:1986).

Otra mirada desde el mismo enfoque entiende que "la relación salarial no es reductible a una relación mercantil, si bien reviste la forma aparente de un intercambio monetario" (Aglietta y Brender:1984). Este análisis se funda en la hipótesis según la cual "la producción de la demanda social es parte integrante de la diferenciación en el interior del conjunto de los asalariados. Ella resulta de una normalización que es un principio esencial de cohesión en el seno de la sociedad salarial." (Aglietta y Brender: 1984).

Las ideas planteadas por estos autores, particularmente por Castel, están íntimamente vinculadas al estudio de la situación de los trabajadores embarcados.

En otros abordajes sobre el tema, que desarrollan un planteo más radical, se cuestiona si el trabajo constituye un cemento fundamental en la construcción del lazo social que mantiene relativamente integradas a las sociedades. Su pérdida de importancia, así como la falta de acceso a él, obligaría a la búsqueda de formas de integración y actividades sociales capaces de sustituirlo.

Desde este punto de vista es necesario modificar el concepto de trabajo o más bien aceptar que los lazos sociales se mantendrán sobre la base de la participación en actividades, sobre todo de tipo social, no reconocidas tradicionalmente como trabajo (Rosanvallon:1995).

IV.- FLEXIBILIZACIÓN Y SUFRIMIENTO SOCIAL

Una progresiva sensación de incertidumbre, indefensión y riesgo afecta hoy al conjunto de la clase trabajadora, incluso a los estratos medios, según el Panorama Social de América Latina 1999-2000, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). La vulnerabilidad social se refleja en los sondeos de opinión realizados a fines de los años noventa y se ha convertido en un perfil característico de la población latinoamericana de principios del siglo XXI. Según el estudio, la precariedad del empleo se incrementó durante la última década, junto con la proporción de personas ocupadas en los sectores informales o de baja productividad, que en 1999 alcanzó a alrededor del 50% de la fuerza de trabajo en las zonas urbanas y porcentajes aún más elevados en las zonas rurales.

La CEPAL sostiene que esta sensación se apoya en la mutación del mercado de trabajo, en el retroceso de la acción del Estado, en las nuevas formas institucionales para el ingreso a los servicios sociales y *“..en el deterioro experimentado por las expresiones tradicionales de organización social y en las dificultades de la micro y pequeña empresa.....”*. Dentro de este tópico, también las transformaciones que la sociedad argentina ha experimentado en los últimos años han afectado la calidad de vida de los trabajadores. Las mutaciones ocurridas generan incertidumbre y dificultad para proyectarse hacia la construcción del futuro.

Así, en términos de Candray Alvarado (2000) *“...La inestabilidad del mercado laboral expresada (...) por los mayores porcentajes de empleo no permanente, sin contrato y sin seguridad social, trae consigo la inestabilidad de los ingresos familiares, que se traduce en entradas y salidas de la pobreza, con los costos sociales adicionales que ello supone...(...) La falta de empleo o su mala calidad es el vínculo más claro entre vulnerabilidad y pobreza, debido a que los ingresos del trabajo son la principal fuente para la subsistencia de los hogares en los estratos medios y bajos....”*⁸

⁸ Lic. José Antonio Candray Alvarado, *“Flexibilidad laboral y relaciones del trabajo”*, Año 2000. (Pág. WEB OIT, Cinterfor.org.uy)

Fernández Berdaguer (2000) sostiene que los procesos de reestructuración productiva han impactado en los trabajadores y sus familias dando como resultado cierta sensación de indefensión, inseguridad y vulnerabilidad. Por un lado, en Argentina, *“...este proceso se manifiesta, desde lo productivo, tanto en la transformación o desaparición de ramas enteras de actividad, como en el despliegue de estrategias ofensivas y defensivas que desarrollan las empresas para ser competitivas. Por otro lado, estrechamente ligados a los efectos de este proceso se encuentran los cambios en la demanda de recursos humanos, tanto en el surgimiento de nuevos requerimientos de calificaciones, como de recalificaciones por los desplazamientos ocupacionales, el surgimiento de nuevos espacios laborales y la obsolescencia y reconversión de otros...”*⁹.

También para la CEPAL¹⁰, esta sensación de indefensión e incertidumbre es ocasionada en gran medida por la ocupación fluctuante y flexible y la disminución del acceso de los trabajadores a la seguridad social *“...El aumento de la flexibilidad en los mercados de trabajo acentuó la precariedad e inestabilidad de los empleos y se sumó a una disminución del acceso a la seguridad social. La pérdida de los empleos de muchos adultos -a raíz de las reestructuraciones productivas- desvalorizó el capital humano, en la medida en que su experiencia de trabajo no encuentra cabida en ocupaciones de productividad media y alta. Esas personas desplazadas se debaten entre el desempleo abierto o la inserción en sectores de baja productividad...”*

Asimismo, las políticas gubernamentales de capacitación y reubicación de estos trabajadores parecen no haber tenido el éxito esperado. Esto ha implicado que muchos hogares de sectores medios y medios bajos hayan tenido que pagar en forma directa, total o parcialmente, el costo de su reconversión laboral (exitosa o no) , además de enfrentar el rigor de la crisis ocupacional y la caída de sus ingresos reales. En este contexto, aumenta la sensación de inseguridad e indefensión.

⁹ Leticia Fernández Berdaguer, *“Educación superior, los jóvenes y el trabajo”* III CONGRESO Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires - 17 al 20 de Mayo del 2000. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

¹⁰ Op. Cit. Pág. 169

En términos de Candray Alvarado (2000), el empleo permanente está siendo cada vez más escaso proliferando otras formas flexibles de contratación temporal. En este sentido, la precariedad del empleo se agrava con mayor fuerza sobre los conjuntos poblacionales más vulnerables, como los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas de edad y todos aquellos que carecen de una calificación profesional adecuada. Los cambios más importantes que se han introducido en el mundo de las relaciones de trabajo son la flexibilidad laboral, la precariedad en el empleo y el aumento sostenido de los índices de desocupación. Desde una perspectiva teórica, estas modificaciones pueden analizarse por las distintas maneras en que se manifiesta; así, puede hablarse de flexibilizaciones, precarizaciones y desocupaciones de tipo económica, técnica y social, las cuales, en la práctica, se presentan en una necesaria y evidente interdependencia. La gestión flexible de los mercados laborales interno y externo marcha junto con la flexibilidad técnica y económica, sólo así se explica que si los empresarios recurren a contratar trabajadores a tiempo parcial o a plazo, es para incrementar el tiempo de utilización de los equipos y para hacer frente al crecimiento de la demanda de mano de obra temporal¹¹.

Siguiendo a De La Garza Toledo (2000)¹², a partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales. Para el autor, algunos teóricos la vinculan con la tecnología creciente, otros con las nuevas formas de organización del trabajo superadora del taylorismo-fordismo; también existen quienes la vinculan con la precariedad del empleo y las reformas de los sistemas de seguridad social o de mutaciones en la contratación colectiva y de las leyes laborales. Además, algunos la verían asociada a la ruptura de acuerdos corporativos de índole estatal. En síntesis, el concepto de flexibilidad en el trabajo no tiene un significado unívoco en la polémica teórica. Según la fuente conceptual de que provenga será su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales.

¹¹ Lic. José Antonio Candray Alvarado, “*Flexibilidad laboral y relaciones del trabajo*”, Año 2000. (Pág. WEB OIT, Cinterfor.org.uy)

¹² Comp. “*Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*”, FLACSO, FCE, Año 2000

De La Garza Toledo analiza flexibilidad laboral en América Latina desde varios fundamentos teóricos con distintos significados y que se traducirían en prácticas laborales diversas. Así, en la flexibilidad pretaylorista practicada por pequeñas y medianas empresas no modernizadas, en general no tienen correspondencia con un proyecto organizacional y está sujeta a la arbitrariedad en el mando de los patrones o jefes; la flexibilidad toyotista incluiría como componente el consenso y acuerdo entre obreros y patrones (posfordismo y nuevas formas gerenciales de organización del trabajo). Habría una rutina laboral derivada directamente de la flexibilización del mercado de trabajo que se denomina desregulación de la oferta y la demanda de empleo. Estas prácticas se traducen en la reestructuración de las empresas y se adaptarían a los diferentes contextos institucionales y organizacionales.

Pero el autor avanza más allá y dice que el concepto de flexibilidad del trabajo porta la derrota que han sufrido los trabajadores desde fines de los setenta, con su correspondiente inseguridad en el empleo y la percepción del salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de las instituciones reguladoras (dice Estado, principalmente) y los sindicatos. Este cambio en las relación de fuerzas, para el autor, habría depositado en los trabajadores el mayor peso de la salida de la crisis capitalista, impulsado en un nivel macroeconómico por el Banco Mundial y la OCDE. Aclara que en términos de teoría económica habría significado la vuelta a los neoclásicos y su visión sobre la flexibilidad del mercado de trabajo y del desempleo. Discierne que la flexibilidad y el desempleo operan como un hecho de carácter preventivo para evitar la resistencia de su implementación por parte de los trabajadores, porque actúa como espada de Damocles ante la sensación de incertidumbre que ocasionan los vaivenes de la economía de los países emergentes y las estrategias reactivas al medio y no a largo plazo que las empresas casi nunca aplican.

En cuanto a la flexibilidad laboral como remedio a la crisis de productividad, De La Garza Toledo se muestra escéptico: Alude a que el planteo de la flexibilidad esconde un proyecto político de reducción de poder de los trabajadores y sus organizaciones frente a los empresarios; que la apuesta a las PYMES esconde la realidad de una economía globalizada dominada por la grandes corporaciones; que en realidad esas pequeñas empresas son menos innovadoras, pagan peores salarios y tienen peores condiciones de trabajo que las grandes.

En un sentido más amplio, duda de que las nuevas formas de organización del trabajo signifiquen una ganancia de poder de los trabajadores en los procesos productivos por estar diseñadas por las gerencias, controladas desde arriba y reducida su influencia a los lugares de trabajo, sin que los trabajadores participen en aspectos estratégicos de las compañías. En general, y salvo excepciones, la mayoría de los trabajadores piensan que flexibilización es desregulación, pérdida de seguridad en el empleo, en el salario, en las condiciones de trabajo. Se está conformando un nuevo dualismo con polarización en los sentidos regionales, generacionales, étnicos, de género y se traduce en la extensión del desempleo y del trabajo precario.

Complementando lo anteriormente expuesto, el estudio del autor declara que en Argentina la flexibilización de las relaciones laborales depende, en última instancia, de las empresas, pero con una clara inducción por parte del estado y de manera más enérgica que en otras naciones latinoamericanas, a partir de:

La Ley de Convertibilidad, que vincula los aumentos salariales con los de la productividad (se impone al mercado por la vía jurídica la ley de la productividad marginal, que debería operar espontáneamente);

b) al descentralizarse la negociación colectiva (en contra de la tradición argentina de los contratos por rama), aunque siga habiendo negociación articulada (por nivel pero no acumulativa) y en cascada (acumulativa).

Estos convenios presentan predominancia de acuerdos de intensificación del trabajo y la “eliminación de tiempos muertos”: 74% de las cláusulas de todos los convenios, reducción de costos salariales por flexibilización o incentivos por asistencia o producción (De La Garza Toledo:2000). O sea que, sintetizando, Argentina es el país que más rápido ha avanzado hacia un modelo de trabajo flexible en sus relaciones laborales más por cambio en las leyes que por efecto del mercado.¹³

¹³ Si bien el proyecto de reforma laboral integral se presentó en 1993 y fue rechazado, han cambiado leyes específicas que conforman un panorama jurídico de flexibilización del trabajo. Este proceso habría empezado por el decreto de empleo y accidentes de trabajo (1989) antecedido por la firma de un acuerdo marco sobre empleo, productividad y equidad social; siguió con la ley de régimen especial para las PYMEs y la

También para Catalano y Novick (2000)¹⁴ el cambio del modo de ordenación y del régimen laboral perfila un Estado que, en el campo del trabajo, tiende a crear las capacidades para adaptar el mercado laboral a las condiciones de desregulación de la economía. La combinación de leyes y decretos reglamentando las nuevas formas de contratación y los nuevos términos del contrato de trabajo, tienden a establecer nuevas pautas laborales entre los trabajadores, por un lado, y a flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo por parte de las patronales, por el otro. Estas tendencias se inscriben en un marco de deterioro de las prácticas contractuales entre empresarios y trabajadores, de los niveles salariales y del poder de negociación y/o confrontación de los sindicatos.¹⁵

Postulan, además, que el modelo de relaciones laborales está transformándose. Las estrategias y comportamiento de los actores –tanto empresarios como sindicatos- son heterogéneas y varían a nivel de rama, sector, empresa, relación con el Estado. Entre la desarticulación del modelo anterior y el tránsito hacia el nuevo modelo, se ven profundamente afectados algunos sectores de los obreros industriales (textiles y metalúrgicos), de los empleados estatales y de los empleados poco calificados.

Insisten en la apreciación de que el modelo de relaciones laborales que se está gestando apunta a recuperar el control sobre la “disciplina de la fuerza de trabajo” a través de tres mecanismos básicos: la desarticulación del poder centralizador de los sindicatos –que como ya han dicho, su legitimación social se está deteriorando en forma creciente-, la implantación de nuevas leyes en materia laboral y el desarrollo de métodos de trabajo que tienden a reforzar la sumisión de los trabajadores a la empresa. Estos mecanismos

mencionada Ley de Convertibilidad. También están la ampliación del contrato a prueba por seis meses, la oficialización de los contratos a tiempo parcial, la reducción del plazo de preaviso, de la indemnización por despido, la flexibilización de las licencias, descansos, vacaciones (Vasilachis, Y “*Modelos, Programas y Valores Sociales en un Proyecto de Reforma Laboral*”, Dialógica (Bs. As.) Volumen I, 1. 1996. En: De La Garza Toledo Op. Cit.)

¹⁴ *Sociología del Trabajo y Relaciones Laborales*, en: Marta Panaia (comp), “*Trabajo y Empleo*”, EUDEBA, Bs. As. 1996

¹⁵ Cabe aclarar que para las autoras, ante esta desarticulación política de los sindicatos en Argentina, aún recuperando el nivel de actividad económica será difícil retomar el nivel de participación de los mismos al nivel de los primeros años de la década del setenta.

establecen un modelo “integrativo” que tiende a desdibujar las oposiciones entre los intereses del capital y el trabajo. Se establecen, así, prácticas sociales que afectan la autonomía de los trabajadores y, en consecuencia, su identidad como tales.

Otra expresión práctica de flexibilización laboral es la descentralización de la contratación colectiva, la contratación se está realizando más por empresas; y si bien es cierto que en alguna medida subsisten los contratos por rama o nacionales, éstos son menos rígidos, menos protectores y con efectos más limitados. Se tiende a debilitar a las organizaciones de trabajadores y a desmovilizar la acción colectiva, potencializando el desarrollo de asociaciones de diferente tipo que se interesan por la producción y la calidad. Los intereses profesionales de los trabajadores son sustituidos por concesiones económico-sociales de corto plazo. Podría decirse preliminarmente que estas tendencias son avaladas, en cierta medida, por algunas de las personas entrevistadas, al desacreditar el protagonismo del sindicato en la defensa de los intereses de los trabajadores y el escaso o inexistente sentido de representación que ellos refieren percibir.

De algunas entrevistas realizadas en el sondeo preliminar de nuestra investigación, coincidimos con los autores y documentos relevados, detectándose cierto debilitamiento de las formas tradicionales de ordenación y correspondencia social (sindicatos, fuertes sentimientos de participación y protagonismo en la empresa u organización), alterándose ciertas costumbres de trabajo más colectivas en tránsito hacia conductas más individualistas o aisladas. Al respecto, uno de nuestros informantes alega: “...[...].*Buscan un empleado que sea económico. Que sea descartable, la economía empieza por ahí. Y mantienen cuatro o cinco empleados que consideran por ahora irremplazables para que vayan formando a esos muchachos para que se puedan utilizar, entonces siguen pagando caro a uno solo. Y a ese lo necesitan porque es el que conoce. En este momento somos cuatro y prácticamente nos convertimos en lo que llamamos dinosaurios, los que tienen mas de treinta años de empresa, y hoy en día me estoy dando cuenta que me estoy convirtiendo en un dinosaurio yo y tengo diecinueve, entonces los valores dentro de la empresa cambiaron. Se acortan los tiempos, se pierden sentimientos de posesión, antes una persona era muy común que diga: mi empresa, mi trabajo, era de todos los días, hoy en día como la mayoría son gente joven,*

difícilmente que superen los veinticinco años, no tienen sentimientos de posesión porque no alcanzan a “calentar una silla”, son seis meses, si es efectivo en su trabajo puede ser que le renueven como la ley permite dos contratos, otros seis meses más. Y puede ser el mejor. Salvo que sea un profesional, si está en vías de ser un profesional ya hay una posibilidad a futuro, pero tampoco es algo muy seguro porque ya lo estarían ingresando a la empresa pero con la ley de flexibilización, lo cual implicaría que en el peor de los casos ya está inmerso en esa ley y les sigue siendo barato. [...]...“...Hoy en día las exigencias son claras, en el oficio ya no toman a nadie que no sea un chico, porque se considera que la gente de cierta edad ya tienen mañas, pero no las mañas del oficio sino las mañas de la gente que tiene cuarenta y cinco o cincuenta años. Entonces mecánicos mañosos no quieren y empleados mañosos tampoco...””(Walter)

Por otra parte, el trabajador mira la flexibilidad laboral con recelo y desconfianza, pues para él significa la pérdida de las seguridades de permanencia en el empleo, la superación de la realidad del puesto de trabajo y de la especialización laboral, de las regulaciones y limitaciones a las jornadas y horarios de trabajo y de la remuneración por trabajo extraordinario. Desde este punto de vista, la flexibilización rompe con certezas normativas derivadas de la ley o de la contratación colectiva, conocidas hasta ahora como protectoras de la relación laboral: “[...]...la mayoría de la gente ve (a la flexibilización laboral) como un “cuco.” Sobre todo los que tenemos alguna antigüedad en la empresa. No nos conviene. Se pierden muchas cosas, sobre todo con lo que tiene que ver con la antigüedad. Por otro lado, uno ve en riesgo la seguridad del trabajo. Antes, cuando yo entré, había que rendir una prueba, nos ponían a trabajar 15 o 20 días y ahí decidían si uno trabajaba bien se quedaba y así quedaba fijo, no sé si de por vida pero no había un horizonte de irse rápido, por lo menos por voluntad de la empresa. Siempre se tenía la aspiración de ir, aprender, mejorar y buscar algo mejor, pero no porque la empresa determine cuando uno se tenía que ir. [...] En cambio, hoy la situación general no es la mejor, el mercado específico no está funcionando bien, no hay ventas, y cuando no hay ventas las cosas se ponen difíciles y la empresa tiene muchos altos y bajos, hay momentos que por un golpe financiero, que por tener una venta extraordinaria al exterior se necesita mucha mano de obra y se contrata gente por tres o seis meses, y de repente se termina la producción, se terminan los contratos y esa gente queda afuera y algunos supervisores que justamente supervisaban a esos contratados, porque ya no tienen asidero, ya no tienen razón de ser...” (Walter)

Así, en la práctica, la flexibilización laboral, la precarización del trabajo y el sostenimiento de los índices de desempleo están permitiendo a los empleadores unos márgenes de libertad mucho más amplios para administrar los recursos humanos, especialmente en el sentido de la organización del trabajo y la toma de decisiones sobre contrataciones, salarios y despido de trabajadores, a tal grado que prácticas que anteriormente eran rechazadas por los trabajadores de manera individual y por las organizaciones de trabajadores, están siendo cada día más aceptadas sin necesidad de que las leyes laborales sean reformadas: *“...Si veo, por ejemplo, en el trabajo, el desfile de gente en todos los puestos, oficinas y talleres, contratan gente por tres o cuatro meses, seis, después se termina el contrato se tienen que ir, algunos quedan, pero es uno de cada treinta. A mí directamente no me está afectando, si veo que afecta a un montón de gente que está alrededor. [...] Aparte el tema de la flexibilización acompaña a una evolución del trabajo, que tiene que ver con la informática. Están descartando empleados de antigüedad para reemplazarlos por empleados jóvenes que cuestan menor costo laboral, es decir, costo empresario. Compran una computadora, toman a una persona que entienda el programa y descartan a la persona de oficio que lo manejaba porque conocía el trabajo y eso hace que un empleado para manejar una computadora sea reemplazado sistemáticamente cada seis meses para no tener el compromiso de tomarlo efectivo.*

Una computadora hoy la puede manejar cualquier chico que sale del secundario y así no se casan con nadie. No tienen ningún compromiso social, social desde la obra social digo, y además no toman gente grande. Hoy en día una persona de cuarenta años es un anciano laboral...” (Walter)

Las empresas exaltan cada vez más las cualidades y méritos personales de los trabajadores, creando un elevado espíritu individualista, de participación e identificación con los intereses de la empresa, movilizándolo muchas veces a los trabajadores hacia la defensa de esos intereses, pero a la hora de asegurar cierto grado de permanencia dentro de la organización del empleado, esto no ocurre casi nunca. Esto nos lleva a los interrogantes de: ¿Conseguir recursos humanos calificados no es nada difícil debido a que no se los cuida al hallarlos? ¿Interesa realmente la calidad y la eficiencia organizacional a mediano y largo plazo? ¿Cuáles son los proyectos empresariales de mediano y largo plazo en la industria en general y metalúrgica en particular?

Como vemos dentro de este encuadre, la industria metalúrgica no ha quedado al margen de las demandas del sector productivo y sus formas de satisfacerlas son múltiples y heterogéneas y suelen involucrar, en distinto grado, los saberes existentes asociados a la tecnología del momento actual. Asimismo, tales demandas son elaboradas y procesadas de manera distinta según el grado de desarrollo que las empresas metalúrgicas alcanzan en el mercado.

Referido a la capacitación y especialización, en el caso de la Argentina puede observarse que en los períodos en los que la desocupación mostró índices relativamente bajos, el mayor índice de capacitación y calificación laboral no mostró ser una importante ventaja comparativa. Pero puede observarse que en los últimos quince años esta tendencia se revirtió (Filmus, 1998). Con el aumento de la tasa de desempleo se han producido restricciones del mercado laboral que generan procesos de crecientes demandas de calificaciones para actividades que no las requieren, (proceso que se conoce como “devaluación de las credenciales”, aludiendo a la población sobre-cualificada o sobre-certificada para la función que desarrolla) (Beccaria y López, 2000)¹⁶: Esta situación se expresa también en términos de nuestros informantes *“[...]...también se vieron afectados los profesionales, antes que un abogado entrara a la empresa era una gran cosa y hoy en día hay abogados que manejan una computadora y están con una función de un empleado administrativo [...] Lo que pasa es que sobre la abundancia de oferta (de recursos humanos) que hay en el mercado, les permite seleccionar (a los empleadores) y hace que hoy en día en este país un técnico no tenga razón de existir. [...] Hoy se espera que un mecánico recién recibido, que tiene dieciocho años, tenga conocimientos como uno de cincuenta, pero no le dan trabajo para que empiece a desarrollarse porque eso implica fallas, errores y costos. Entonces no los consideran. Todo el mundo tiene que ser profesional, no importa lo que sepan, la tarjeta tiene que decir licenciado, o abogado. Específicamente en el lugar que estoy yo, tendría que decir ingeniero o licenciado por todos lados...[...]...”* (Walter)

¹⁶ Beccaria, L y López, A. “Reestructuración, empleo y salarios en la Argentina”, Primer Congreso Internacional de Estudios del Trabajo, Bs. As. Año 2000

Este proceso en las relaciones del trabajo es lo que Carnoy, M., (1993) denomina 'efecto fila', que identifica el desplazamiento de los menos educados por los más educados. En un marco de desempleo, los empresarios eligen sobre la oferta de mano de obra cada vez más educada y no porque para el desempeño laboral sean necesarios los niveles educativos alcanzados. En este sentido es posible observar que, con cierta frecuencia, la credencial educativa se ha convertido más en un criterio de selección para los empleadores que como requerimiento para el desempeño del puesto de trabajo. En este marco, el desempleo, la subocupación y la precarización laboral son rasgos de los cuales no están exentos tampoco los grupos más calificados. Desde esta perspectiva, la sociedad del conocimiento otorga particular importancia a la educación y a la innovación. Así para Filmus y Miranda (1999), los rasgos de subempleo y desempleo, aún entre los sectores más calificados, también plantean interrogantes a los especialistas en prospectiva tecnológica.

En resumen, como señala Filmus (1999) en la década del 90' se han desarrollado cuatro procesos principales:

- Estrechamiento y deterioro del mercado de trabajo.

- Mayor selectividad y segmentación en el reclutamiento de la mano de obra.

- Aumento del nivel educativo de la población económicamente activa.

- Persistencia en una desigual distribución del bien educativo.

V.- CRISIS DEL TRABAJO ASALARIADO Y FLEXIBILIZACIÓN

La crisis de la sociedad del trabajo es el inapelable responso del trabajo como categoría sociológica de primer orden: la crisis del trabajo como concepto epistemológico central, tal como aprecia Marx, Durkheim y Weber. En este caso, la crisis del trabajo y de la sociedad del trabajo decretan la incapacidad del trabajo para la construcción intelectual de modelos de estructuración social y de socialización válidas para el presente y, sobre todo, para un futuro bien próximo”. (DIEZ: 2001)

V.1.- INTRODUCCIÓN

Aun cuando la cita que da inicio a este trabajo resulte provocadora por lo taxativo de las afirmaciones que contiene, no escapa al analista del mundo del trabajo medianamente crítico la necesidad de abordar una realidad que se ha vuelto insoslayable: aquella constituida sobre la base de la crisis del trabajo bajo la forma en que éste se ha objetivado en la sociedad moderna. Esta es la premisa que mueve a las reflexiones contenidas en las páginas que siguen, que sólo tienen por objeto trazar una perspectiva sobre la cual abordar a posteriori la profundización que las problemáticas aludidas requieren.

En las últimas décadas, a consecuencia de la interrelación de un conjunto de cambios vinculados con la tercera fase del proceso de industrialización, la globalización de la economía de mercado y el desarrollo alcanzado por la mundialización del capitalismo financiero, se asiste a un proceso de significativa reducción del trabajo remunerado. Estamos en presencia de una profunda crisis de una de las formas históricas del trabajo en occidente, aquella originada en los marcos de la expansión del modo capitalista de producción de bienes y de las formas asalariadas de remuneración de la fuerza de trabajo, resultado ella misma de la transformación de las relaciones sociales ligadas a la producción y, al mismo tiempo, productora tanto del sujeto trabajador (proceso de proletarización) como de las nuevas condiciones en las que el trabajo tiene lugar.

En los espacios en los cuales el empleo se había vuelto dominante a lo largo de un proceso que insumió todo el siglo XX, hoy se asiste a la extensión y persistencia de su carencia, o aun de su eliminación. Allí donde perdura, la consolidación del proceso de flexibilización y precarización del trabajo realmente existente ha producido efectos de realidad que permiten avizorar una modificación radical de sus características centrales. Todo esto sin considerar otros procesos, tales como la creciente femeneización resultante del ingreso masivo de mujeres en el mercado laboral, el incremento de los ámbitos en los que priman diversas informalidades, la ausencia de expectativas de incorporación de una nueva generación de jóvenes al mundo del trabajo y expulsión de aquellos que no han podido “reconvertirse” a las nuevas tecnologías y/o al reordenamiento de los sistemas laborales, etc.. Estas, entre otras, parecen ser las características centrales de la transformación operada en la realidad del trabajo asalariado en las últimas dos décadas, al tiempo, que constituyen las principales razones que llevaron a predicar su crisis.

El citado diagnóstico abonó el terreno para que desde diversas perspectivas teóricas haya comenzado el cuestionamiento de la capacidad del trabajo asalariado para continuar actuando como referente estable y estabilizador, de nuestras sociedades. Indisolublemente ligado a estos procesos se debilitan los señalamientos dirigidos a calificar el “no trabajo”, el trabajo precario y las diversas formas de trabajo no remunerado como “anomalías” o estados necesariamente transitorios y factibles de ser corregidos en el corto o mediano plazo.

El trabajo, que a lo largo de los últimos trescientos años había desempeñado un papel central en la articulación de las decisiones sociales y políticas de la sociedad moderna industrializada, ha dejado de ser -en su consideración tanto objetiva como subjetiva- un fenómeno decisivo a la hora de estructurar y pensar, de manera efectiva, nuestras sociedades¹⁷.

¹⁷ El trabajo es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean éstas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, puede tener un

En términos históricos, el trabajo ha revestido los ropajes más diversos y dispares. Sin agotar los sentidos atribuidos y los contenidos de realidad por él producida, podemos afirmar que el trabajo ha sabido ser: factor fundante de la riqueza de las naciones y de la felicidad personal de sus ciudadanos, manifestación de la virtud patriótica, actividad esforzada que satisface moralmente en el deber cumplido, actividad básica de la conciencia de uno mismo, de la pertenencia social y de la alteridad respecto de la naturaleza, factor de alineación individual y social, expresión de la espiritualidad religiosa, dispositivo privilegiado para la satisfacción de deseos e intereses, garantía de autonomía y libertad personal, factor de realización de las capacidades creativas, lazo de socialización y de sociabilidad de los que lo comparten, referente primero de la solidaridad social, conformador de léxicos específicos y facilitador de relaciones dialógicas, etc., etc.. (DIEZ: 2001)

V.2.- LAS CRISIS DEL TRABAJO ASALARIADO Y LAS TRANSFORMACIONES EN LA ÉTICA DEL TRABAJO

Las problemáticas por las que en la actualidad atraviesa el trabajo asalariado no pueden ser sino analizados en el contexto signado por las novedades trascendentes promovidas por la denominada *tercera fase* del proceso de industrialización, por la globalización de la economía del mercado a partir de implosión del campo socialista y por la importancia hasta aquí desconocida que ha alcanzado la mundialización del capitalismo financiero¹⁸.

sustrato objetivo (alimentarse) pero es también construcción social. El trabajo como actividad es, por lo tanto, objetivo y subjetivo. (DE LA GARZA TOLEDO: 2000)

¹⁸ El fenómeno de la globalización produce un movimiento más fluido de bienes, servicios, capitales, una acción más desenvuelta de las corporaciones transnacionales y un acelerado proceso de innovación tecnológica. Las innovaciones tecnológicas, principalmente en el campo de la microelectrónica aplicada a la informática y a las telecomunicaciones, al propiciar la transmisión de datos en gran escala y a largas distancias, crearon la base técnica necesaria para la globalización financiera. Se han desarrollado nuevas formas de organización de la producción industrial, asociadas a la rápida incorporación de nuevos avances científicos, traduciéndose en un acelerado crecimiento de la productividad y la pérdida de la importancia comparativa de los recursos naturales abundantes. Bajo esta óptica, existe una erosión del modelo Fordista/Taylorista de producción y de las relaciones de trabajo formal, con previsibles repercusiones en el

A partir de fines de los años '70 comienza a perfilarse en el occidente capitalista lo que se constituirá como un profundo proceso de transformación de la economía y de la sociedad en su conjunto. Afectada por la crisis derivada del aumento de precio del petróleo, entre otras causas tanto internas como externas, el sistema capitalista y las sociedades que lo integraban independientemente de su ubicación más o menos central, más o menos periférica, comienzan a experimentar las consecuencias económicas de situaciones irresueltas desde la segunda posguerra y de nuevas amenazas incubadas durante los mismos años de prosperidad relativa.

En sociedades dependientes como las latinoamericanas -y en Argentina, en particular, a partir de la instalación de la última dictadura militar- comienza a acelerarse el crecimiento del desempleo y la ampliación de la franja social situada por debajo de la línea que mide la pobreza. A todo esto se suma el despliegue concurrente de las dinámicas de desestructuración societal y la renovada marginación e inusitada exclusión social. Por su parte, en el marco del desarrollo -desde el inicio de la década de los noventa- de las políticas neoliberales de reestructuración económica y de la sociedad en su conjunto, entran en crisis los sistemas de protección social que aspiraban al pleno empleo o las aproximaciones al mismo -impulsados por el Estado de Bienestar bajo la forma histórica que adoptó el mismo en países como el nuestro.

En el modelo keynesiano de pleno empleo, el trabajo constituía el elemento de integración fundamental y mayoritario, incluso para jóvenes y mujeres, mientras que el desempleo, la pobreza y la exclusión se consideraban aspectos secundarios o transitorios. Al mismo tiempo, existían políticas de protección social, de carácter asistencial, para los empleados y las familias pertenecientes a los sectores más pobres. Estas prestaciones constituían un complemento transitorio y estaban destinadas a una pequeña parte de la población, ya que se trataba de un desempleo cíclico, no estructural.

En la actualidad el desempleo masivo viene a reflejar el colapso de un modelo de organización de las relaciones laborales dominante antes de la crisis de los años 70. Lo que se encuentra en estado crítico es una modalidad de empleo considerada hasta entonces normal, pero que aparece cada vez en mayor medida, para cada vez más personas, como contrapuesta a la forma real que asume actualmente el trabajo entre los miembros de la sociedad actual. En otras palabras, han aparecido nuevas variedades, empleos precarizados, con formas de contratación atípicas y discontinuas (eventuales, a tiempo parcial, no reguladas, etc.). Basta observar cuáles son los empleos que han crecido en los últimos años, incluso en los países desarrollados: los llamados servicios de persona a persona - serenos de inmuebles, servicios de vigilancia, servicio doméstico, empleados de casas de “comidas rápidas”, repartidores, vendedores ambulantes, telemarketers, etc.-. Se trata casi siempre de empleos precarios, mal remunerados, de escasa cualificación y sin perspectivas de desarrollo personal y profesional, que consisten, en definitiva, en la venta de servicios personales a empleadores que conservan ingresos por sobre el monto que resignan ante este “ejército” ultradisciplinado por el temor al desempleo absoluto y definitivo.

La cuestión del desempleo, además, tiene consecuencias que trascienden las situaciones de pobreza de las familias, habida cuenta que el trabajo ha sido considerado - desde los inicios del industrialismo - como un medio de integración social y de identidad para las personas. Por lo tanto, el desempleo no produce sólo exclusión económica sino también social, política y cultural, y nos enfrenta a un problema de índole ciudadana: lo que ha entrado en crisis es toda la circulación de los valores que regulaban la dinámica social y el sentido de las prácticas, porque aquellas estaban fundadas en la ética del trabajo, que hoy parece agotada. Estamos en presencia de algo mucho más trascendente que una crisis vinculada a una dimensión – aunque central de la vida económica. Se trata de una crisis de civilización, ya que hecha por tierra la utopía propia de la sociedad industrial del progreso ilimitado -es decir, de que el desarrollo de las fuerzas productivas y la expansión económica liberarían a la humanidad de la escasez, la injusticia y el consecuente malestar.

En síntesis, la crisis del trabajo remunerado es una crisis de envergadura mayor y concurrente, es la crisis de la *sociedad del trabajo* o *sociedad salarial*. En otras palabras,

estamos en presencia de la crisis del trabajo remunerado y de una de sus principales características: la estabilidad. Y esto es así porque la crisis descarga sus efectos sobre toda la extensión del entramado social tejido en torno del empleo: un espectro que abarca su dimensión jurídica -en lo que respecta al conjunto de derechos vinculados al trabajo asalariado- pero también sus múltiples representaciones -desde sus funciones desempeñadas no sin déficit o limitaciones hasta sus sentidos mentados y/o atribuidos. En definitiva, se trata de una clara dislocación de la esfera del trabajo respecto de otras esferas de la vida, a la vez que de la pérdida de importancia subjetiva del mismo frente a otras actividades¹⁹.

De acuerdo con OFFE (1980), lo anterior se constata al darse una gran diversificación de niveles salariales, calificaciones, contenidos del trabajo, seguridad, estatus, cargas y formas de comunicación; habría también una gran segmentación del mercado de trabajo, con gran importancia de los trabajadores de cuello blanco, la producción no capitalista de pequeños empresarios y la terciarización, además de la fragmentación de los mundos de vida del trabajador y la mayor importancia de los mundos no laborales para los propios obreros.

De este modo, el trabajo ve comprometida su posición central e indiscutible como dispositivo básico en la motivación, de aquellos que disponen de él, para la realización de sus principales aspiraciones relativas a las facetas más diversas de la vida -aún cuando las mismas se hallaran a posteriori negadas por la magnitud de la remuneración o bien postergadas al extremo a propósito de un salario situado en un nivel que sólo posibilitara la inclusión en torno a los márgenes de la sociedad. Al perder relevancia objetiva, el trabajo asalariado cae en un proceso creciente de desvalorización social.

La crisis del trabajo en su forma asalariada es, también, la *crisis de la ética del trabajo* constituida sobre el mismo en los albores de la sociedad capitalista y consolidada a propósito del desarrollo de la sociedad industrial. Nos referimos a aquella ética basada en

¹⁹ En el siglo XIX se desarrolló la articulación entre la vida del trabajo y el espacio de la reproducción, que en el siglo XX se convirtieron como espacios desclasados del ocio y el consumo de los trabajadores. Es en este sentido que el mundo del trabajo dejaría de operar como terreno privilegiado de generación de subjetividades e identidades. Se trataría de la pérdida de centralidad del trabajo entre los mundos de vida de los trabajadores y en el conjunto de la sociedad (OFFE: 1980).

las premisas de que para obtener lo necesario para vivir y ser feliz hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de ser pago, y que está mal, que es moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido; que es absurdo e irracional dejar de esforzarse después de haber alcanzado la satisfacción; que no es decoroso descansar, salvo para reunir fuerzas y seguir trabajando. La ética del trabajo asalariado concibió el trabajo como un valor en sí mismo, como una actividad por entero noble; postuló, en definitiva, que trabajar es bueno y no hacerlo es malo, que el trabajo es el estado normal de los seres humanos, que no trabajar es anormal²⁰.

La ética del trabajo asalariado afirmaba la superioridad moral de cualquier tipo de vida, con tal de que se sustentara en el salario propio (sin importar cuán miserable fuera). Así, trabajar -conseguir empleo, tener un patrón, hacer lo que éste considerara útil, por lo que estaría dispuesto a pagar para que el trabajador actuara- era al mismo tiempo el modo de transformarse en personas decentes. En este sentido, es posible establecer, entre otras, tres principales dimensiones de significado vinculadas al trabajo bajo las condiciones modernas en las que este se desarrolló: a) dimensión topológica: el trabajo como deber, como obligación, esto es, tomado por su valor instrumental; b) dimensión simbólica: el trabajo como derecho cuyo valor de significación se manifiesta en el entrecruzamiento de lo socialmente sancionado y lo personalmente sentido o atribuido; c) dimensión económica: el trabajo como mercancía en tanto valor de intercambio o bien mercantil.

Esta ética del trabajo, que sirviera tanto como herramienta de justificación y legitimación del proceso de incorporación de indispensables contingentes de trabajadores al mundo de las relaciones asalariadas -a su disciplina, a sus ritmos y tiempos, y como eje de un amplísimo programa moralizador y educador en la nueva realidad del trabajo- es la que se ve afectada por la crisis objetiva que atraviesan las relaciones laborales.

²⁰ Bauman señala que las referidas premisas de la ética del trabajo asalariado, configurada a lo largo de más de dos siglos, se sostienen en las presunciones de que la mayoría de la gente tiene una capacidad de trabajo que vender y puede ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merece y que sólo el trabajo cuyo valor es reconocido por los demás (trabajo por el que hay que pagar salarios o jornales, que puede venderse y está en condiciones de ser comprado) tiene valor moral consagrado por la ética del trabajo (BAUMAN: 1999).

Hasta comienzo de la década de los ochenta, el Estado benefactor, incluso bajo las formas históricas específicas que adoptó en países como Argentina, había logrado sostener un más o menos sólido entramado de seguridades vinculadas a la actividad laboral remunerada. Seguridad en el mercado de trabajo, seguridad en el empleo, seguridad en el puesto de trabajo, seguridad en el ingreso y seguridad en la representación conformaban las condiciones sobre las que se desplegaba el esquema fordista de relaciones laborales y se conformaba la subjetividad relativa al trabajo mismo. La seguridad en el mercado de trabajo implicaba que el Estado asumía la responsabilidad de garantizar el pleno empleo, evitando que los trabajadores compitieran por el acceso a puestos. La seguridad en el empleo suponía la protección contra el despido arbitrario y la vigencia de un marco regulatorio de las condiciones de contratación. La seguridad en el puesto de trabajo se garantizaba con la demarcación de las distintas actividades que hacían al “oficio”, evitando la disolución de las habilidades y estableciendo las calificaciones requeridas para cada puesto de trabajo. La seguridad del ingreso implicaba el establecimiento por parte del Estado de salarios mínimos, aumentos salariales compensatorios de los niveles inflacionarios y cobertura o seguridad social para aquellos por diversas razones imposibilitados de trabajar. En los países en los que el Estado Benefactor logró mayor despliegue, el cuadro se completaba con el establecimiento de un sistema fiscal basado en impuestos progresivos. Por último, la seguridad de representación se lograba por medio de la regulación estatal de las actividades de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores y el desarrollo de acuerdos tripartitos como corolarios del proceso de negociación colectiva centralizada. Cada una de las referidas dimensiones de la seguridad *en y a propósito del* trabajo asalariado han sido afectadas por el proceso flexibilizador y precarizador del empleo²¹.

²¹ Fernández Berdaguer (2000) sostiene que los procesos de reestructuración productiva han impactado en los trabajadores y sus familias dando como resultado cierta sensación de indefensión, inseguridad y vulnerabilidad. En nuestro país, “ (...)este proceso se manifiesta, desde lo productivo, tanto en la transformación o desaparición de ramas enteras de actividad, como en el despliegue de estrategias ofensivas y defensivas que desarrollan las empresas para ser competitivas. Por otro lado, estrechamente ligados a los efectos de este proceso se encuentran los cambios en la demanda de recursos humanos, tanto en el surgimiento de nuevos requerimientos de calificaciones, como de recalificaciones por los desplazamientos ocupacionales, el surgimiento de nuevos espacios laborales y la obsolescencia y reconversión de otros...” Leticia Fernández Berdaguer, “Educación superior, los jóvenes y el trabajo”, III Congreso Latinoamericano

V3.-. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y EDUCACIÓN EN EL EMPLEO PRECARIO

La crisis de las relaciones sociales constitutivas del mundo del trabajo se plantea con características propias en nuestro país, entre otras razones, a consecuencia de la profundidad con la que se llevó a cabo el proceso de reestructuración neoliberal de la sociedad, del Estado y de la relación entre ambas esferas. La consolidación del proceso de flexibilización y precarización del trabajo, así como el desarrollo creciente del proceso de informalización del mismo, son las características centrales de la transformación operada en la realidad del trabajo en el transcurso de las últimas dos décadas y, a su vez, algunas de las razones que condujeron a su crisis.

De carácter polisémico, el concepto flexibilización laboral remite a un conjunto de procesos convergentes que han transformado la realidad de trabajo formal asalariado. El término no tiene un significado unívoco y se ha utilizado para dar cuenta de procesos que si bien se hallan interrelacionados refieren a aspectos diferentes del proceso de trabajo y de las relaciones sociales en el involucradas. Estos procesos son: a) el ajuste del equipamiento productivo a las variaciones de la demanda, tanto en lo referido al volumen como a la composición de la misma, constituyendo el denominado “sistema de producción flexible”; b) la movilidad de los trabajadores: en el puesto de trabajo en el seno de su empresa, en el rubro productivo o en materia de localización geográfica, acompañando en todos los casos al cambio de los parámetros productivos a escala micro y macroeconómica (polivalencia funcional y movilidad laboral); c) el establecimiento de pautas de contratación y remuneración variables, aún para el mismo puesto de trabajo; d) liberación por parte de las empresas de parte de sus obligaciones y cargas sociales vinculadas a su carácter de sujeto empleador.

Un análisis más detenido de los procesos arriba mencionados indica que en lo que respecta al denominado mercado laboral el avance flexibilizador se tradujo, por un lado, en la

verificación de lo que se conoce como *movilidad laboral*: la movilidad en el empleo (cambio de empleador), movilidad geográfica (traslado de la fuerza de trabajo) y movilidad ocupacional (cambio en la ocupación del trabajador); por otra parte, se expresó, en un sistemático proceso de desregulación de las relaciones laborales que implicó el recorte de la protección en el empleo por medio de modificaciones liberalizadoras operadas en la legislación laboral.

En lo que hace al denominado mercado interno, la flexibilización adoptó la modalidad de cambios tecnológicos y organizacionales, como así también, de la política de remuneración de la fuerza de trabajo. Entre las principales innovaciones organizacionales se destacan: la posibilidad de autorregular el *cuantun* de fuerza de trabajo a contratar en cada momento del ciclo productivo (flexibilización numérica), la polifuncionalidad, trabajo en equipo y superación de la división del trabajo fordista entre trabajo intelectual de dirección y trabajo operativo (flexibilización cualitativa) y la terciarización de funciones. En materia salarial, junto con el achatamiento de la pirámide de funciones e ingresos la política de flexibilidad de los mercados laborales internos llevó a condicionar los salarios de los trabajadores a las variaciones de productividad individual y colectiva y a las presiones competitivas de los costos laborales propios de otros mercados en el contexto de una economía globalizada.

Desde sus primeras manifestaciones la flexibilidad laboral, en tanto instrumento de política económica ha sido objeto de más o menos elaborados discursos por parte de cada uno de los actores que intervienen en escena de las relaciones laborales. En los países de la Comunidad Económica Europea, las principales razones para introducir una mayor flexibilidad en el empleo serían: a) contribuir a remediar el paro a través de la adaptabilidad del empleo al mercado de trabajo; b) impulsar el aumento de la competitividad de las industrias europeas; c) facilitar la incorporación de nuevas tecnologías productivas y organizacionales y, d) concretar la modificación de la relación de fuerza entre empresarios y trabajadores. En nuestro país, en cambio, reducida en las consideraciones públicas al relajamiento de las condiciones de contratación -esto es a la duración, condiciones y objeto de la relación contractual- la flexibilización laboral fue objeto de una serie de discursos más o menos apologeticos enunciados por la mayoría de los actores económicos.

El sector empresarial consideró la flexibilización como la vía posibilitadora de la reducción de los costos laborales que entendían tornaban escasamente competitiva a la economía argentina en el mundo globalizado. Por su parte, esta reducción de costos permitiría la contratación de nuevos trabajadores de modo de hacer frente a la mayor producción que la expansión económica, basada fundamentalmente en las exportaciones, conllevaría. Es en este punto que el discurso empresario confluye con el discurso oficial en lo que aparece como el principal objetivo del Estado, esto es, la reducción de la tasa de desempleo.

Asimismo, los procesos flexibilización laboral han avanzado de un modo variable y desigual de según los países y de acuerdo a la mayor o menor capacidad de presión que aún conservan las organizaciones obreras en la descentralización de la negociación colectiva instaurando parcialmente la modalidad de los acuerdos laborales por empresa. La desregulación de las relaciones laborales integra como un aspecto central pero no único el núcleo duro del proyecto de transformación neoliberal de la sociedad. Para el caso argentino, el comportamiento discursivo del actor sindical merece algunas especificaciones. Desde el sector sindical alineado en la CGT “oficial”, el discurso guarda identidad con los contenidos argumentativos del sector empresarial, sector al que han pasado a engrosar muchos de sus dirigentes -sin espacio aquí para mayores consideraciones sólo digamos que su estudio a futuro merecerá varias tesis en ciencias de la comunicación. Desde los otros sectores de la representación sindical las variantes discursivas giraron en torno a las propuestas defensivas de aceptación parcial en un marco de retroceso de la capacidad negociadora frente al capital hasta la denuncia y la resistencia sólo exitosa parte del sector del empleo estatal.

Argentina es uno de los países de América latina que más ha avanzado hacia un modelo flexible en las relaciones laborales. El proceso que empezó en 1989 antecedido por la firma de un Acuerdo Marco pomposamente presentado como de “Empleo, Productividad y Equidad Social” siguió, luego, la sanción de diversas leyes y decretos flexibilizadores, entre

las cuales se destacan: la Ley 22.250 reformando el régimen de despido y de negociaciones colectivas, pulverizando la llamada ultra actividad del convenio colectivo de trabajo²²;

la Ley de Empleo 24.013 (nuevas formas de contratación denominadas Modalidades Promovidas: Prácticas Laborales, Trabajo Formación); la Ley de Accidentes de Trabajo 24.028 (Tope monetarios para las indemnizaciones por accidentes laborales); la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 (modifica la 24.028 y establece un nuevo sistema en materia de accidentes y enfermedades del trabajo, normativiza las Administradoras de Riesgos del Trabajo); la Ley de Fomento del Empleo 24.465 (Regulación del “contrato de aprendizaje”, contrato especial de fomento del empleo, período de prueba, contrato a tiempo parcial); la Ley de Régimen Laboral para PYMES 24.467 (Régimen especial para empresas de hasta 40 trabajadores); la Ley de Concursos y Quiebras 24.522; la Ley de modificación del Régimen de Contrato de Trabajo 24.576 (regula las relaciones contractuales de trabajo y establece Estatutos Especiales para algunos sectores); la Ley 25.013 (nuevo régimen indemnizatorio, disminuido, para el supuesto de despido sin causa o falsa causal y derogando algunas de las nuevas modalidades contractuales; etcétera.

Complementan este cuadro normativo flexibilizador un conjunto de Decretos entre los que se destacan: el 2184/90 de Restricción del derecho de huelga en servicios públicos; el 1334/91 de Negociación Salarial en base a criterios de productividad; el 470/93 que ratifica el 1334/91 e incluye nuevos mecanismos de negociación en base a unidades menores y demás; el 340/92 que establece el Sistema de Pasantías.

El proceso de flexibilización en el plano normativo ha sido coronado con la sanción de la hoy derogada Ley 24.467, que vino a cristalizar un orden de relaciones laborales transformado por la creciente desigualdad de fuerzas entre capital y trabajo impuesta por el desempleo masivo y estructural.

Presentada como “la” herramienta para aumentar la eficiencia económica, mejorar la competitividad internacional y promover el empleo, la flexibilización laboral ha resultado a

²² La ultraactividad de los convenios es la facultad de estos de continuar rigiendo a su vencimiento hasta tanto se firme uno nuevo. Debe recordarse que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce autonomía a las partes colectivas y por lo tanto son ellas las que deben resolver si realizan o no convenios colectivos, y esta facultad se extiende al hecho de no firmarlos ante situación de perjuicio para los integrantes del colectivo.

todas luces una estrategia cuando menos fallida. Luego de más de diez años de sus primeras manifestaciones, y aún cuando los costos laborales son sensiblemente menores que aquellos con los que se inició la década de los noventa, los índices de desocupación no sólo no han bajado sino que se mantienen en niveles más que preocupantes. Al mismo tiempo, continuó aumentando el empleo no registrado, a pesar de la rebaja de los aportes patronales para la seguridad social y de la introducción de modalidades temporarias de contratación.

El proceso de *flexibilización laboral* debe ser traducido aquí como proceso de instalación de la inseguridad o riesgo en el empleo precarizado, y representa la forma histórica que adopta el proceso racionalizador de las relaciones del trabajo con el objeto de maximizar la tasa de ganancia del capital diluyendo a su paso los reducidos márgenes de poder de la fuerza de trabajo. La adecuación de la legislación precarizadora de las modalidades de contratación tiñó de inseguridad el mundo del trabajo con lo que aparecieron o crecieron fenómenos como la contratación temporaria, el establecimiento de un nuevo régimen laboral para la pequeña empresa, la reforma del régimen de accidentes de trabajo, la estimulación de medidas que promovieran la descentralización de la negociación colectiva, la rebaja a las contribuciones patronales a la seguridad social; estos han sido algunos de los nombres que han tenido los instrumentos dispuestos por el avance neoliberal sobre la sociedad salarial.

En consonancia con ello, una tasa de desempleo por sobre los dos dígitos porcentuales sirvió como elemento disciplinario sobre una fuerza de trabajo amenazada por el potencial desempleo y la consecuente exclusión social, ya que las nuevas normativas favorecieron el despido y la mayor inestabilidad de las relaciones contractuales temporarias. La suma de los citados factores tuvo como producto la puesta en crisis de la capacidad del trabajo asalariado como referente estable y estabilizador de nuestras sociedades: es el fin de la ética del trabajo asalariado en su forma tradicional en cual fueron socializadas varias generaciones.

Luego de más de diez años de asedio y progresivo dismantelamiento de las fortalezas de trabajo, aún como trabajo alienado o mal remunerado, la conjunción entre desempleo

estructural y empleo flexible representa todo un programa que en breve comenzará a mostrar sus resultados por medio de una generación educada en el trabajo precario, que no impide la pobreza o incluso la indigencia, y la posibilidad – cuando no vivencia – del desempleo como condición permanente. En quienes han logrado conservar el empleo, el temor a la exclusión que el desempleo instala realidad omnipresente se traduce en un estado de angustia vital ante los riesgos de degradación social que este vehiculiza

Bibliografía

- Castel, Robert (1996) “La lógica de la exclusión” en *Todos entran. Propuesta para sociedades excluyentes*, Bustelo, E. y Minujin, A. (Ed.) UNICEF. Cuadernos de Debate, Santillana, pp. 121-160.
- De la Garza Toledo, Enrique (1997) “Trabajos y mundos de vida” en H. Zemelman (coord.) *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*, Anthropos, Madrid.
- De la Garza Toledo, Enrique (2000) “El papel del concepto trabajo en la teoría social del siglo XX” en De la Garza Toledo, Enrique (2000) (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Editorial Siglo XXI, México.
- Diez, Fernando (2001) *Utilidad, deseo y virtud. La formación de la idea moderna de trabajo*, Ed. Península, Barcelona.
- Giddens, Anthony y Will Hutton (eds.) (2001) *En el límite. La vida en el capitalismo global*, Tusquets, Barcelona.
- Hopenhaym, Martín (2001) *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*, Editorial Norma, Buenos Aires.
- Negri, Toni (1981) *Del obrero masa al obrero social*, Anagrama, Barcelona.
- Offe, C., “Two logics of collective action”, en *Political Power and Social Theory*, JAI Press, 1980.
- Pérez, Ana María (1996) “Los significados sociales en torno al trabajo” en *Revista Latinoamericana de Psicología*, Volumen 28, Nº 1, pp. 13-30.

VI.- PROCESOS IDENTIFICARIOS EN LOS TRABAJADORES METALÚRGICOS DE LA ZONA OESTE DEL GRAN BUENOS AIRES. (“A” PRIMERA PARTE)

VI.1 .-ENFOQUE METODOLÓGICO:

El presente trabajo se enmarca dentro del punto 3 del relevamiento de datos que comprende nuestra investigación: “Impacto cualitativo de la desocupación sobre: a) Los que fueron metalúrgicos y lo siguen siendo: ¿Cómo viven y han vivido las nuevas condiciones? b) Los que fueron metalúrgicos y la flexibilidad lo sacó del mercado. c) Los que son ahora nuevos metalúrgicos y no lo fueron antes. En el transcurso del mismo intentaremos dar cuenta del modo que constituyen su identidad tanto los actores que permanecen en el mercado laboral como aquellos que cambiaron de actividad y/o se encuentran desocupados. Para ello partimos de entrevistas en profundidad realizadas por el equipo de investigación en la zona oeste del conurbano bonaerense.

Los presupuestos metodológicos que guían la recolección e interpretación de datos, que se presentan a continuación, se enmarcan en el paradigma interpretativo²³ Se trata de comprender el fenómeno de nuevas identidades sociales, de entender los motivos, las estructuras significativas que dieron origen al proceso de construcción del mismo.

El primer supuesto de este paradigma hace referencia a *la resistencia a la naturalización del mundo social*. Se trata de comprender los motivos de la acción social no sus relaciones causales. El sentido que los actores sociales dan a la propia acción y a la de aquellos con los que interactúan produciendo intercambios comunicativos.

²³ Vasilachis de Gialdino, I. *La construcción de representaciones sociales. Discurso político y prensa escrita. Un análisis sociológico, jurídico y lingüístico*. Edit. Gedisa Barcelona, España 1997. Pp. 220/21. También se pueden encontrar estos conceptos en *Curso de metodología cualitativa*. Cuadernillo: 1. Año 2001. CEIL, Bs.As, Introducción y pag. 218. La autora plantea que frente a los dos paradigmas tradicionales en ciencias sociales: el materialista-histórico y el positivista, el tercer paradigma interpretativo, en vías de consolidación, se sustenta sobre un supuesto básico: la necesidad de comprensión del sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los participantes. De allí que enuncia los cuatro supuestos básicos que contiene este paradigma, y que se expresan a continuación en el texto.

El segundo supuesto es la *relevancia del mundo de la vida*. Este mundo no es otro que el contexto en el cual se dan los procesos del entendimiento. Por ello, está constituido por normas, reglas, modelos de interpretación vigentes en un momento dado.

El tercer supuesto es el de atender al *punto de vista interno*, es decir, el sentido atribuido por los actores a su acción. La comprensión simbólica de la realidad no es la mirada de un espectador sino el pasaje de la observación a la interpretación, la explicación de la significación “dada” por los participantes.

El último supuesto es la *doble hermenéutica*. La creación de parte de intelectuales (sociólogos, periodistas, filósofos) de interpretaciones de segundo grado de la realidad social. Realidad que es interpretada con nociones de primer grado por los actores que interactúan en la sociedad.

VI.2.- MARCO DE REFERENCIA TEÓRICA

El tema de identidades sociales nos lleva en principio a definir el terreno conceptual de aquello que entendemos por identidades colectivas²⁴ La modalidad en que los grupos construyen su identidad está signada, en términos generales, a una relación que vincula las dimensiones de tiempo y espacio. Un lugar de pertenencia es posible en la medida en que los grupos pueden sostener cierta perdurabilidad en el tiempo. Es esta relación temporal la que les permite construir cierta configuración de sentido, es decir, compartir ciertas prácticas sociales que remiten a costumbres, ritos, vestimentas, etc. Pero también la posibilidad de construir cierta unidad relativa que de cohesión a un grupo se da a partir de la delimitación de un espacio, o mejor de un lugar físico: la familia, el trabajo, la escuela. Ahora bien, esta delimitación temporo-espacial no constituye a la identidad en un objeto de estudio en sí mismo. Esto es, como identidades específicas delimitadas a priori por ciertos

²⁴ Planteamos el tema en términos de identidad colectiva porque si bien la constitución de la identidad grupal es la segunda instancia de un proceso identitario de la subjetividad; lo que aquí nos interesa describir es el lugar de pertenencia que los sujetos sociales reconocen como propios.

rasgos tales como nacionalidad, sexo, etnia, etc.; y tomar como patrones generales estas definiciones para nominar todo grupo que presente características similares. En este sentido – y compartiendo una línea de debate teórico con la antropología, en particular con los estudios realizados por Levi-Strauss²⁵ - la identidad no es una sustancia con entidad propia y transferible a otras experiencias, sino, un proceso de re-construcción permanente que en todo caso explica la existencia de un grupo. En la configuración identitaria concurre una amalgama de factores, aún en el caso de la identidad étnica.

Esta perspectiva nos permite trabajar con ciertas condiciones de mutabilidad de las identidades.

Pensar los procesos **identitarios** en las sociedades modernas es pensarlos desde ciertas prácticas y valores en un contexto social cambiante. Sin embargo plantear la identidad en estos términos no significa dejar de lado el tipo de lazo social que constituye todo proceso de identificación, porque este lazo adopta un doble juego: de integración grupal, en un modelo de homogeneidad al interior del grupo, y de heterogeneidad hacia el afuera como modo de diferenciación. La identidad, supone un nosotros y un ellos; una identificación por afinidad, y una diferenciación en relación a un otro.

En este juego de definir semejanzas y oposiciones, los sujetos de la acción política transmutan su lugar de fidelidad, de adhesiones en relación con un campo social cambiante, y en función de intereses cada vez más sectorizados.

Una característica que define los conflictos de fines de siglo XX es la irrupción en el espacio público de nuevos agentes sociales: nuevos movimientos sociales. La explosión de los movimientos sociales como agentes de la política generó un debate en torno a la condición inmanente de los sujetos como actores políticos, aspectos que más adelante desarrollamos. Un cambio importante, que sin embargo podemos señalar, es que

²⁵ Lévi-Strauss, C. *L'Identité*. Me refiero concretamente a las conclusiones que hace el autor en el seminario que él mismo dirigió. 3^o édition, Quadrige, Pp. 317/332. France. 1995.

en estos grupos el tipo de cohesión social que construyen los sujetos no son lazos permanentes ni definitivos. Frente al sentido de residencia, como delimitación espacial y temporal que dotaba de identidad a los sujetos, el enfoque de las sociedades contemporáneas aparece como una geografía más compleja, menos transparente para identificar a cada sujeto en un único lugar, específico.

Una de las perspectivas de análisis en esta línea teórica es la que plantea Mafessoli (2000). La interpretación de la constitución identitaria en este autor parte de priorizar los **espacios** como lugar dador de sentido, y es en esta dirección que los grupos sociales van cambiando su relación de pertenencia a medida que ocupan diferentes **espacios**. “Las identificaciones son espaciales y los sitios se constituyen en objetos animados”, en términos de Mafessoli²⁶ Son los espacios compartidos los que adquieren la carga emotiva necesaria que hace de los sitios un objeto animado. En este sentido es que Mafessoli propone la idea de un “arraigo dinámico” como posibilidad de permanecer por entero a un lugar pero no de manera definitiva.

La modalidad de constitución identitaria de los obreros metalúrgica está en relación con los cambios estructurales que acompañaron las últimas décadas del siglo XX. Este carácter cambiante del contexto social se asocia a una nueva época que desde distintas perspectivas teóricas o desde distintas miradas disciplinarias, el fin del siglo XX, se dio en llamar sociedad post-industrial, post-salarial, posmoderna. En realidad las denominaciones dan cuenta del cambio estructural de las sociedades contemporáneas. Estos cambios expresan, desde ciertas perspectivas teóricas, las distintas modalidades que asumen los nuevos antagonismos políticos y el desvanecimiento o la pérdida de identidades colectivas. Más allá de las distintas nominaciones que se utilicen para designar esta época podemos sintetizar que los cambios más significativos están en relación con la redefinición de la categoría de sujeto (Laclau-Mouffe, 1987), la emergencia de nuevos conflictos sociales y de nuevos actores sociales, y en consecuencia de cambios en las relaciones de poder (Bell, 1986).

²⁶ Maffesoli, M. “Identidad e identificación en las sociedades contemporáneas” en Benjamin Ardití (editor) *El Reverso de la diferencia. Identidad y Política* Edit. Nueva Sociedad, pp. 36-45. Venezuela, 2000.

El sindicato de la Unión Obrera metalúrgica fue uno de los sindicatos más poderosos en el período que acompaña el modelo económico- industrial de sustitución de importación. La caída del número de afiliados y su lugar hegemónico como grupo de presión corresponde a los cambios estructurales que acompañan el nuevo modelo de sociedad antes referido.

El fin del paradigma productivista y el inicio de un nuevo modelo económico- social tuvo su concreción en los objetivos del gobierno de las Fuerzas Armadas de 1976. Oscar Landi (1988: 17-49) señala que el gobierno de facto parte de una caracterización negativa del anterior gobierno peronista y en consecuencia de la constitución del Estado benefactor. La crítica, del gobierno militar, se centra en que este modelo contribuyó a disociar a la sociedad de las reglas del mercado para estructurarlas en función del Estado y de las corporaciones, principalmente, sindicales. Según Landi, a partir de 1976 se yuxtapusieron y combinaron una serie de diversos dispositivos oficiales de disciplinamiento y de resocialización política de los individuos. Entre los más importantes estuvieron el mercado económico y los medios de comunicación.

En sintonía con ésta década, y también con ciertos puntos de convergencia, otros autores, también describen el desarrollo económico y la nueva matriz societal que se genera en la Argentina. Estos análisis (Basualdo, 2001: 29-36) coinciden, en describir un cambio en el comportamiento económico que estuvo vigente hasta la década de los '70. La etapa que inaugura el proceso militar de 1976 pone fin al proceso de industrialización sustitutiva iniciada en la década del '30, y consolida su eje político-económico en la valorización financiera. La característica particular, es que este modelo no se consolida con el aporte de capital destinado al sector de la producción, sino con la obtención de renta producto de colocaciones financieras.

El cambio del rumbo económico fue posible, por un lado, en términos de Basualdo, gracias a la integración al sistema político de un grupo de intelectuales que no provenían del ámbito de la política, sino, que podemos llamarlo la *intelligentsia*, de los grupos económicos locales, y por otra parte, por la cooptación de las conducciones políticas y sindicales de los sectores populares.

Las transformaciones en el sistema productivo, entonces, tienen también consecuencias en el ámbito social. En el campo de los conflictos sociales, el principal actor político “la clase obrera” se encuentra en una situación de desventaja cuantitativa y cualitativa: sin líderes ni representantes políticos confiables. Un hecho importante, que describe Basualdo, es que para poner en funcionamiento este modelo económico, la clase dirigente a diferencia de décadas anteriores, donde la inclusión social como modelo hegemónico posibilitaba la superación de los conflictos, se hizo, en esta etapa, a partir del control a los sectores populares mediante la represión y la concentración de ingresos.

VI.3 .- ANALISIS DE CASOS :

Para describir el modo que, los obreros metalúrgicos, tienen de su representación como trabajadores decidimos analizar y contraponer dos generaciones de obreros. La primera de ellas: el grupo de viejos obreros metalúrgicos pertenece a una cultura de la sociedad del pleno empleo y, por lo tanto, ser parte del mundo del trabajo significa la posibilidad de movilidad social. El segundo grupo, los jóvenes metalúrgicos, ingresan a la actividad laboral en una época de cambios estructurales cuya característica predominante es la precariedad de los contratos laborales.

En esta primera aproximación, exploratoria, intentaremos definir los rasgos identitarios de los obreros metalúrgicos en el marco de la flexibilización laboral.

Para el primer caso tomamos dos entrevistas cuya característica semejante es que la configuración identitaria no responde a la adhesión político partidaria ni al orgullo sindical, más allá que uno de ellos tuvo escasa participación gremial, no se reconoce en el marco de una identidad sindical.

VI.4 .- LAS NUEVAS FORMAS DEL TRABAJO: UN MODELO DE COERCIÓN

Una de las características del modelo de Estado de Bienestar fue la construcción de un modelo hegemónico, de consenso entre el trabajo y el capital. Las características que

definen al, hoy llamado, Estado neo-liberal o Estado mínimo para acuñar una definición de Nozick (1991) es el divorcio, al menos, entre el capital productivo y el Estado- Nación.

La falta de mediación (entendida como un proceso de negociación entre partes) es la percepción que destacan este primer grupo de entrevistados.

Alfredo, 63 años, 32 años de desempeño como obrero metalúrgico, hoy retirado de la actividad. Alfredo describe las nuevas condiciones laborales como la pérdida del rol de actor que caracterizó al obrero metalúrgico: el de la “negociación”. En épocas actuales el obrero se convierte en una “marioneta” del empleador y el trabajo en un sistema de dominación:

...¿Sabe lo que es la esclavización laboral? Eso, esclavización laboral. La flexibilización hace que una persona haga de todo en cualquier momento, pero que cobre lo mismo que cobró siempre, y aún menos. No tiene ninguna ventaja monetaria. Simplemente, tiene la obligación de hacer de todo.

(...)

Ya no es dueño de disponer de un horario, no es dueño de lo que sucede hoy en algunos casos, de salir de vacaciones en una época determinada. Te llaman y te dicen: salga de vacaciones en los primeros días de diciembre. No, pero yo pensaba salir en febrero porque mi señora sale en esa fecha. No, Ud. sale en los primeros días de diciembre ¡Y se acabó el partido! Esa es la cuestión. No importa que la señora que también está trabajando salga en febrero y cada uno por su lado. Eeehhh, lo necesitamos que venga a trabajar y ¡tiene que venir a trabajar! Pero, ¡No! Mi turno es de mañana. ¡Tiene que venir a la tarde! ¡Te cambia la vida! ¡Para mal! Los tipos no te manejan vía satélite! Bueno, sí. Puede ser un manejo a distancia. Ya está todo dicho. Y no podés decir “yo no vengo”, porque ya lo programaron sin consultarte. La flexibilidad, en realidad, es para ellos, no para el trabajador. Si, es unilateral, precisamente. La flexibilidad laboral está destinada a sacar mayor provecho del trabajador, a “exprimirlo” al máximo. A eso está destinada la flexibilidad.

En esta misma línea Carlos, 62 años, escolaridad primaria y empleado metalúrgico activo también reconoce la ruptura de la relación entre el empleado y el empleador. En oposición a la concepción moderna de cambio entendido como progreso, estas transformaciones no se perciben como aspectos positivos de una movilidad social, sino que, las mismas tienen una carga negativa: empeoran las condiciones del empleo.

Sí, hubo cambios... cambios impuestos, una persona nueva en la fábrica nos habló por la empresa y nos exigieron adaptarnos a un nuevo modo de trabajar. Antes era distinto pues nos preguntaban primero. Ahora se exige. Yo no puedo adaptarme. (...) No encuentro nada positivo. No es como antes cuando cambiar era casi siempre mejorar.

Los dos entrevistados ubican en el lugar de ganador a otros personajes. Distintos entre sí. En el caso de Conrado, éste despliega toda su artillería contra “los políticos”, en sentido amplio, mientras que para Carlos son los empresarios. Son conscientes que el modelo de flexibilización laboral y las condiciones precarias del empleo se implementaron imponiendo el “miedo” al desempleo. Las consecuencias de esta modalidad es la aceptación de las “peores” condiciones laborales. .

Para Conrado las modalidades de cambio en el empleo se dieron paulatinamente sin que muchos de sus compañeros tomaran conciencia de esta situación:

Nosotros nos enfrentamos con los cambios con gente nueva. Es decir, todo nuevo. Pero no fue de golpe. Lo fueron haciendo poco a poco. Le digo más, “A...” trajo un señor que le decían ‘el japonés’. La gente lo alababa. Yo les dije a muchos ‘que les estaba lavando el cerebro’ y el discurso del individuo este era ‘cuando Ud. no quiera hacer algo y está dispuesto a negarse lo primero que tiene que pensar es si yo me niego, ¿Qué dirá mi familia? Cuando Ud. no quiere cumplir un horario y está dispuesto a negarse tiene que pensar en su familia. Porque la negativa a hacer un horario o cumplir determinada tarea puede ocasionar una sanción. Entonces, de ‘rebote’ la familia puede decir: ‘Y, pero si no te hubieses negado, no te sancionaban’. Eso para mí era ‘un lavado de cerebro’. La idea de: ¿Qué dirá mi familia? Es meterle al trabajador el temor de que si me niego y hay sanción, la familia va a estar en contra mío. ¿Me explico? Y esto ‘el japonés’ lo hizo durante meses... Y después empezaron...Qué tareas diversas, qué trabajás acá...que hacés aquello...que hacé lo otro. O a veces ofrecían una pequeña ventaja sobre el sueldo, un 1% o un 2% que en definitiva no era nada. Porque nosotros con sueldos congelados, ese porcentaje no representaba nada, porque no había sueldos actualizados. Había sueldos congelados. Y tal vez ese pequeño incremento ellos tendrían que haberlo pagado sin hacer la flexibilidad. Al estar congelados

los salarios se fueron deteriorando, y daban un poquito más para que el trabajador acepte la flexibilidad. Estos son modelos estudiados en otros países...”

A pesar que las condiciones laborales, reconocen los entrevistados, son cada vez más precarias, la posibilidad del trabajo por cuenta propia de ninguna manera significa un proyecto futuro. En el mediano y largo plazo se visualizan condiciones de inseguridad económica. El trabajo en relación de dependencia, en este sentido, sigue siendo un reaseguro.

Conrado:

Lo que pasa que cuando uno entra a un lugar de trabajo así, empiezan ciertas ventajas que quiera que no, las tiene. (O las tenía). Vacaciones, aguinaldo, obra social, pago del día feriado. Bueno, por cuenta propia, eso no existe. Después, deteriorándose todo, llegó un momento que ¿Quién iba a pensar en trabajar por su cuenta? ¿Quién puede pensar en este momento trabajar por su cuenta? Y esto no arrancó hoy. Esto arrancó hace más de diez años. Y, entonces, cualquiera que hubiese pensado en trabajar por su cuenta... y, no sé, yo pienso que estaría equivocado. A no ser que ya viniese con una base muy sólida y en ese caso, tampoco hubiese estado trabajando en una empresa...”

Carlos:

Sí, pensé cambiar, porque no estoy conforme con los cambios de que hablaba, te exigen mucho y te pagan poco. (...) Últimamente no, porque tenía miedo, no sólo por la edad sino también por la inseguridad que hay en el país que no te permite hacer planes para el futuro. Prefiero hoy cuidar lo que tengo y no arriesgarme.

Pertenecer a un sector social como es el de la clase trabajadora significó la posibilidad de ascenso social, de incorporar en su vida cotidiana los bienes de consumo de la clase media. El proceso de industrialización generaba una identidad nacional que hoy se perdió

Conrado:

Yo en una época quería mucho a este país. Tuve cifradas muchas esperanzas en este país. En este momento creo que si esto sigue así nos convertimos en un “Taiwán” cualquiera, dónde la gente trabaja solamente por un plato de comida, nos vamos a convertir en un país de esclavos que vamos a trabajar para servir a los demás. Hablan de crear fuentes de trabajo a través de la computación. ¿Cómo? ¿Qué trabajo se puede crear? No vislumbro

la posibilidad de salir adelante. No podemos salir adelante en la medida que todo se rija por los negocios de la Bolsa: subió la Bolsa, bajó la Bolsa. No. El día que digan: Ayer fabricamos 5 bicicletas y hoy fabricamos 20, hay se puede decir que irá mejorando la situación. Y digo bicicletas por no nombrar todo lo que se puede llegar a fabricar. Un país sin industria, un país que no puede llegar a exportar, es un país sin progreso. Porque tenemos deudas que pagar, y ¿De dónde vamos a sacar el dinero? Tiene que haber recursos genuinos. ¿Cuáles son los recursos genuinos? Yo fabrico y le vendo al otro. Entonces, aquel me paga en dólares o en lo que sea y yo con ese dinero me banco la deuda. Pero si yo sigo trayendo hasta los fósforos de madera de Brasil, es una vergüenza.... Todo lo traen de Brasil, de Corea, de China. Así no podemos ir a ningún lado, nos endeudamos cada vez más. ..”

No hay nada. La empresa donde yo trabajaba llegó a vender acero a China y a Rusia. Y en este momento no lo hace. Fabricaba para una fábrica de mechas número uno en el país. Fabricábamos los mejores aceros. Hoy en día esas mechas vienen de Brasil y no sirven para nada. Se fabrican en Brasil con el acero de allá. Porque de acá no sale el acero. Entonces ¿Qué recuperación puede tener la industria? Yo, para mí, el metalúrgico ‘fue’ en la Argentina...”

VI.5 -LOS JÓVENES TRABAJADORES

Los jóvenes son la franja etarea más afectada por la flexibilización laboral. En ellos recae la modalidad de contratos precarios e ingresan en el mundo del trabajo en momentos en los cuales se registran los mayores índices de desocupación. Conocen las historias de aquello que fue el trabajo metalúrgico: un orgullo de pertenecer a la industria nacional. Pero hoy, para ellos, trabajar en relación de dependencia es aceptar las condiciones impuesta por el empleador.

El trabajo: un modelo de esclavitud.

Lucas, 28 años, abogado. Inició su actividad de operario cuando contaba con 16 años y su proyecto siempre fue la idea de ascenso social. Luego de pasar a desempeñarse como vendedor y empleado administrativo hoy reivindica su condición de profesional independiente.

En mi vida laboral en relación de dependencia -hasta 1998- influyó a través de la presión patronal, aunque en realidad lo que resulta determinante en la relación obrero-patrón es la desocupación, tan simple es como decir "vos te vas y atrás tuyo tengo cien personas que trabajan por menos" y desgraciadamente la flexibilización se lo permite.

En el ámbito de la empresa en la que me desempeñaba, se produjo paulatinamente una reducción de horario de trabajo, con la quita de horas extras y se fue renovando el plantel de trabajadores celebrando con los nuevos empleados contratos laborales creados por la ley de empleo. La remuneración la percibía en forma quincenal, un cincuenta por ciento del sueldo por recibo en blanco y el otro cincuenta por ciento bajo la modalidad denominada en negro. En los últimos tiempos los pagos no se realizaban en término, llegando inclusive a adeudarse una o dos quincenas, y nos iban pagando como podían.

Dario, 30 años, soltero, ex-operario metalúrgico, actualmente es empleado de un supermercado. El trabajo metalúrgico tenía un reconocimiento como trabajo especializado, hoy es un trabajo a destajo como cualquier otro.

La flexibilización laboral es lo que permitió a los empleadores aumentar su poder sobre sus obreros, ya que se les otorgó facilidades para contratar gente con menos obligaciones y a más bajo costo, lo que significa es que ante la falta de trabajo se busca una solución errada desprotegiendo al obrero. En mi vida laboral no tuvo influencia. Dentro de la empresa en la que trabajaba se produjo una diversificación de tareas, juntamente con una reducción de horarios de trabajo, del tema no se habló nada, sino que los cambios se fueron dando lentamente, se produjo una reducción de personal y de horas de trabajo con una mayor asignación de tareas por persona. Sí, en toda el rubro metalúrgico se cambió la forma de trabajo, antes había cierta especialización que se respetaba, se hacían horas extras y el plantel de trabajadores se encontraba más unido bajo una dirigencia dentro de

la misma empresa, posteriormente se el personal que permaneció en su trabajo tuvo que realizar tareas distintas, por ejemplo un matricero si no tenía nada que hacer debía ponerse a barrer, por la presión misma de perder el trabajo.

El trabajo en relación de dependencia no significa seguridad económica ni social. Desde esta perspectiva la actividad independiente puede sentirse como una posibilidad de autonomía y también de ascenso social.

Lucas:

Durante mi estadía en la fábrica -1988/1996- en varias oportunidades pensé en cambiar de actividad, definitivamente no quería estar toda la vida en la misma situación por eso estudiaba a nivel distintas carreras, estaba convencido que no había futuro posible en la empresa. Me parece importante que se estudie la influencia psicológica del trabajo -en ese tipo de ambiente- sobre el obrero, la fábrica tiene una manera extraña de crear en la mente del sujeto una cuestión de pertenencia y limitación que resulta insoportable, hay una película italiana que lo refleja a la perfección "La clase obrera va al paraíso", te la recomiendo.

(...) Como autónomo me siento bien, porque tengo el privilegio de trabajar de lo que me gusta, y no preocupa para nada el hecho de no tener empleador. El único aspecto negativo es la falta de ingresos fijos en forma mensual, aunque esto no te lo asegura ningún trabajo, como positivo rescato el hecho de manejar mi trabajo sin control de nadie, la libertad de horarios -aunque termine trabajando más horas-, me parece esencial la independencia.

Para Dario, sin bien reconoce la situación precaria de los contratos laborales, el trabajo independiente le genera temor, incertidumbre de no contar con un salario fijo y cobertura social:

Mientras trabajaba en la fábrica siempre pensé en la posibilidad de cambiar de trabajo, porque me disgustaba el trabajo que hacía, además a partir del año 1994, los sueldos se congelaron y cada vez rendía menos. Por otra parte se notaba la baja de trabajo, se producía cada día menos y no por falta de personal, sino que aumentaba el stock, y no tenía salida. Se vislumbraba el fin el cierre de la empresa. (...)

Sí, pero siempre te da miedo el no tener la seguridad mensual de ingresos, piensas que va a pasar si te llegas a enfermar, que no vas a cobrar aguinaldo, ni vacaciones y eso te da miedo, además tenés en cuenta que no le está rindiendo el trabajo a la empresa que ya está organizada hace años y crees que menos te va rendir a vos.

Creo que lo positivo es la independencia, la falta de horario y que no te manden y lo negativo es que no tenes seguridad de trabajo, ni obra social.

Los cambios producidos en la industria fueron en detrimentos de los trabajadores ya que se perdió la posibilidad de ascenso social que caracterizó al obrero argentino durante décadas. Los únicos beneficiarios son los empresarios, y que lograron adecuarse a los procesos de modernización.

Lucas:

Los únicos beneficiados fueron los empresarios que previeron el cambio estructural que produjo a partir de 1992, y que pudieron invertir capital en adaptarse a las nuevas necesidades del mercado. Asimismo se vieron muy beneficiados quienes se dedicaron a la importación de productos, que llegan al país a precios inferiores al costo de producción, y los que se dedicaron a la prestación de servicios.

(...) El único aspecto positivo, a mi modo de ver, fue la toma de conciencia de los sectores empresariales de la necesidad de modernización en los modos de producción, dado que hasta la década del '90 se mantuvieron los medios de producción de las décadas del '40 y '50, que se encontraban obsoletos y que ante la falta de competencia de tecnología exterior, permitió su perpetuación.

Para Dario, sin embargo, este modelo no benefició a ningún sector, el retroceso laboral une a empleados-empleadores:

Yo creo que con estos cambios no se benefició nadie, porque todos queremos trabajar más inclusive el patrón. (...) No tiene nada de positivo, no hay nada que rescatar.

El futuro no existe. El trabajo jerarquizado del obrero metalúrgico es un recuerdo de un modelo de sociedad salarial.

Lucas:

Veo muy difícil el futuro como metalúrgico, el mercado se contrajo hasta llegar al punto que sólo trabajan los que tienen una alta capacitación, y los que no tienen ninguna que son utilizados como peones. Con el tiempo fueron desapareciendo las categorías intermedias, y debido a la flexibilización se acepta cualquier tarea para no perder el empleo, resulta común ver a un obrero especializado desempeñando tareas de maestranza, durante el lapso de baja de producción. Me gustaría que se reabran puestos de trabajo, que se realice una fuerte capacitación desde las empresas y las escuelas, que se logre una reactivación del sector para que los empleados metalúrgicos recuperen el status social que en otros tiempos supieron tener.

Los metalúrgicos van camino a la desaparición, o abren nuevas empresas o terminan viviendo todos en Brasil.

En la actualidad un trabajador que pierde el empleo a los 50 años, sin preparación especial, por ejemplo un metalúrgico de toda la vida, está prácticamente fuera del sistema, no hay

tareas para ellos. La capacitación es tema relativo, lo único

que podría hacer cierta diferencia es una profesión, pero tampoco es determinante. El mercado laboral actual sólo absorbe a jóvenes que trabajen por poco salario. Cuando las

condiciones socio-políticas son las actuales, los excluidos son siempre los mismos, los mayores y los menos preparados.

Para Dario, el trabajo metalúrgico está en extinción. El objetivo más deseado es volver a la etapa del pleno empleo:

En el futuro como empleado me veo peor que ahora, porque las condiciones son cada vez peor y no creo que mejore, lo que me gustaría es que vuelva a haber trabajo como antes y se revalorice el empleado metalúrgico, que se vuelvan a abrir fábricas y que exista la posibilidad de estar tranquilo en tu trabajo, para poder planear el futuro. (...)Si todo sigue como va a hasta ahora lo más probable es que desaparezca el trabajador metalúrgico, cada día hay menos fábricas y se trae todo importado, aparte ya no se prepara a los chicos en la escuela para este tipo de trabajo, antes eras tornero y estabas con trabajo seguro y hoy no enseña tornería en ningún lugar.

VI.6.- IDENTIDADES RESQUEBRAJADAS

Ambos grupos perciben la caída del ámbito social asociada a la crisis de lo que se denominó el “progreso” social. En épocas actuales el trabajo no es una fuente de reconocimiento de ascenso social, sino que es vivido como una situación de degradación y amenaza, ya sea por la pérdida del mismo como por la situación de sometimiento en la que se encuentran como empleados. Para el primer grupo, la aceptación de las nuevas formas de trabajo (imposición de condiciones laborales de parte del empleador) se sustentan sobre la base de miedo y la culpa. El miedo a las sanciones y en consecuencia a la pérdida del empleo; y la culpa de cargar sobre sus espaldas la responsabilidad de ser jefes de hogar. En

estas circunstancias consideran el empleo como una situación de esclavitud y por lo tanto la aspiración de un futuro prominente, es nulo.

Para el segundo grupo, los jóvenes metalúrgicos, el trabajo no significa ningún reaseguro porque la variable sobre la cual se asienta este modelo es el salario: contratos temporarios, inexistencia del seguro social, imposibilidad de negociación entre las partes (empleado-empleador). No se percibe al empleo como un orgullo, sino como una situación de permanente inestabilidad en este sentido, la salvación es el empleo independiente con algunas objeciones: sin salario fijo o cobertura social. En tanto que el trabajo independiente es impensable para el primer grupo que se encuentra próximo a acogerse al sistema de jubilación.

El primer grupo de viejos metalúrgicos creció al fragor de las luchas sociales y en el marco de una cultura del trabajo que los constituía en el orgullo de ser metalúrgico, asociada esta identidad a la identificación con la industria nacional. Este modelo identitario permite circunscribir en el espacio público identidades sociales opuestas. Un nosotros: los obreros, un ellos: los sectores pertenecientes al capital. Una característica distintiva en esta comparación es que, más allá que los grupos reconozcan el sistema de opresión, la falta de autonomía de los empleados para establecer instancias de negociación, sin embargo, los responsables de la situación de la crisis en el sistema productivo es diferente en ambos grupos. Para los viejos metalúrgicos, los responsables de la situación precaria del empleo y de los cambios estructurales del modelo económico recaen en actores centrales: los políticos, los empresarios. Para el grupo de jóvenes metalúrgicos, la responsabilidad está más diluida. En el caso de Lucas son responsables aquellos empresarios que no estuvieron a la altura del modelo de modernización. En tanto que para Darío quienes han perdido son ambos sectores (empleados-empleador).

La diferencia en este sentido no es en términos generacionales, sino una cosmovisión distinta del mundo del trabajo. El orgullo de ser metalúrgico, en el primer grupo de obreros, está asociada a las conquistas económicas del sector. Un mundo de logros del cual fueron activos partícipes que les permite marcar las fronteras entre un antes y un después. Un mundo, también, si se quiere polarizado por las luchas sociales.

El imaginario del obrero calificado que los jóvenes metalúrgicos refieren, está asociado a la posibilidad de vida de la clase media: consumo, vivienda. Es un mundo de nostalgias que si aún se mantiene esta aspiración, la posibilidad, es por fuera del empleo metalúrgico. Un mundo, por contrapartida al de los viejos metalúrgicos, difuminado. Y en esta diversidad de actores y conflictos, los jóvenes metalúrgicos no están en condiciones de vislumbrar responsabilidades concretas, porque entre otras experiencias, el trabajo deja de ser el eje constitutivo de la subjetividad y por lo tanto de constitución de una identidad social.

BIBLIOGRAFÍA

Basualdo, E. Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina. Edit. UNQ, Pcia. Bs. As. 2001.

Bell, D. El advenimiento de la sociedad Postindustrial. Edit. Alianza pp.411-432. 1986.

Laclau, E. Mouffe, Ch. Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia. Edit. Siglo XXI, Cap. 3, 4 España 1987.

Landi O. Reconstrucciones: Las formas de la cultura política. Edit. Punto Sur . Bs.As. 1988.

Lévi-Strauss, C. L'Identité. Quadrige France 1995.

Maffesoli, M. "Identidad e identificación en las sociedades contemporáneas" en Benjamin Arditi (editor) El reverso de la diferencia Identidad y Política. Edit. Nueva Sociedad, Venezuela 2000.

Nozick, R. Anarquía, Estado y Utopía. Edit. FCE, Bs.As. 1991.

Vasilachis de Gialdino I. La construcción de representaciones sociales. Discurso político y prensa escrita. Un análisis sociológico, jurídico y lingüístico. Edit. Gedisa, Barcelona 1997.

VII.-CONSTRUCCIÓN IDENTITATIA DE LOS TRABAJADORES

METALÚRGICOS QUE PERMANECEN EN EL MERCADO LABORAL COMO DE AQUELLOS QUE SE ENCUENTRAN EXCLUIDOS DEL MISMO. ("B" SEGUNDA PARTE)

VII.1 .- ABORDAJE METODOLÓGICO:

La problemática que abordamos corresponde a la construcción identitaria de los actores sociales que permanecen tanto en el mercado laboral como aquellos que se encuentran excluidos del mismo

En esta segunda parte nos abocamos a profundizar la perspectiva teórica de la construcción de la subjetividad de los actores sociales en relación con el trabajo desde la problematización de los sujetos en relación con las reformas estructurales en la Argentina, fundamentalmente con el plan económico de la convertibilidad. Esta problemática no puede estar ajena a los procesos identitarios y, dentro de ella, el papel que los actores sociales asignan al sindicalismo.

Los presupuestos metodológicos que guían el análisis y la interpretación de datos corresponden al paradigma interpretativo²⁷ que ha sido explicitado en el informe anterior.

Trabajamos con las mismas entrevistas que en la primera parte del informe, sólo que, dada la problemática abordada incorporamos otros aspectos de las opiniones y descripciones de los entrevistados.

VII.2 .-ANALISIS DE DATOS.

²⁷ El enfoque sigue los lineamientos planteados por Vasilachis de Gialdino, Irene (1997: 220/21) y también (2001). Recordemos que la autora plantea el paradigma interpretativo (en vías de consolidación) como una perspectiva que toma en cuenta la necesidad de comprensión del sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los participantes. Es, entonces, desde esta mirada que el mencionado paradigma toma en cuenta cuatro supuestos básicos (explicitados en el informe anterior): *la resistencia a la naturalización del mundo social, la relevancia del mundo de la vida, el punto de vista interno y la doble hermenéutica.*

Para el análisis de datos dividimos, a los sujetos entrevistados, nuevamente en dos grandes grupos etarios. El primer grupo, en un tiempo relativamente corto podrá acogerse al sistema jubilatorio y, por lo tanto, tiene una trayectoria laboral importante en términos de relación con el mercado laboral; en consecuencia con el modelo de producción capitalista cuya faz política se caracteriza a partir del modelo de Estado de Bienestar.

El segundo grupo, corresponde a los hijos del primer grupo entrevistado y, en consecuencia, responden a una perspectiva cultural distinta del trabajo. Este grupo mayoritariamente ingresa al mundo laboral en momentos que culmina el proceso de industrialización sustitutiva.

VII.2.-1.- EL MODELO ECONÓMICO DE CONVERTIBILIDAD: DE LA ILUSIÓN DE ESTAR EN EL PRIMER MUNDO A LA PÉRDIDA DEL FUTURO LABORAL.

El plan de convertibilidad significó, aunque con distintos matices según la condición laboral y el nivel educativo de los entrevistados, un modelo de desguace de la industria nacional, pero sobre todo de pérdida del reaseguro laboral. Si bien, para algunos entrevistados representó un modelo de estabilidad económica, sin embargo para otros significó la instalación del capital financiero improductivo y la ampliación del empleo en el sector servicio; con la desventaja que provoca el empleo en este tipo de trabajo: mayor nivel de inestabilidad laboral. En síntesis un modelo económico pensado para toda actividad especulativa.

Carlos, 62 años, escolaridad primaria completa, empleado metalúrgico activo: manifiesta:

*“...Hubo cambios, ahora pagan más por producción. Pero el sueldo en definitiva no es mejor. La verdad es que nunca se atrasan en los pagos.
(...) Esa medida nos dio un poco de tranquilidad a los obreros. Ganamos poco pero al menos ahora sabemos que no vamos a tener sorpresas con los precios de las cosas...”*

Conrado, 63 años, primaria completa, con retiro voluntario.

(...) *En principio, yo trabajé en “S.... R...” y después la tomó “A.....” Se fusionaron. La mano primero venía bien. Vino bien un tiempo, hasta la época de los militares. Bah, un tiempo vino bien, porque hubo temporadas que nos suspendían con goce de sueldo, temporadas que se trabajaba fuerte. Pero el deterioro, el deterioro en sí se notó fuerte en la década del’90. Que fue cuando empezaron a llevar máquinas, parar lo de la acería, decían que había falta de competitividad, ‘no podemos competir’, ‘no hay pedidos’, se empezó a caer toda la industria. La empresa “A.....” le vendía acero a todas las empresas del país. Al caerse toda la industria, se fue cayendo la proveedora de acero...”*

(...) *Porque para bancar muchas cosas seguimos pidiendo dinero prestado, vendiendo empresas y siguieron engrosando la deuda. Y el día que explote, desaparecemos de la faz de la tierra. Con el uno a uno, la gente de abajo sigue estando en cierta medida contenta. Porque si hay una deuda en dólares, si tiene empleo, la puede seguir pagando. Perfecto, hasta ahí. Y, si. Un individuo tiene 100 dls. se va a Taiwán, compra 1000 paraguas. Se lo trae a la Argentina y lo vende a \$3 c/u. Hizo \$3000. Con esto compra 3000 dls. Vuelve a Taiwán y con 3000 dls. ¿Cuántos paraguas compra? Es decir, para mí el 1 a 1 fue el negocio de los grandes importadores. Y es por eso que se trae todo de afuera. ¡Ojo! Si el dólar estuviese caro, no podrían importar basura. Como está barato, compran e importan basura, la venden y vuelven a comprar dólares para importar más basura. Y lo que se tendría que fabricar acá, se compra afuera. Eso pasó también en la época de Martínez de Hoz, pero no me acuerdo que fuera tanto. No era tan violento como es ahora. Ahora está a la vista. No hay nada – nada de industria nacional. Se trae todo de afuera. Yo estoy seguro que si un dólar valiera \$3 esto no lo podrían hacer. Yo siempre opiné que el dólar tiene que ser barato para el productor que necesite importar insumos. No para el que se quiere ir a veranear afuera del país. Te va a salir caro el veraneo y te vas a quedar acá. Y para el productor que necesita insumos agrícolas e industriales, a ese sí, dale la facilidad de que lo compre barato y controlarlo para que importe y produzca. Pero acá esto sirvió para la ‘chacota’...”*

Luis, 60 años, obrero metalúrgico, primaria completa, actualmente trabaja como remisero.

“...Lo importado, lo importado superó todo, a los patrones le convenía comprar un container de medias y después las revendía acá sin arriesgar nada, pagaba los impuestos de lo que importaba y chau. Gracias a Cavallo, ahí arruinaron todo el país, cuando se abrió la importación.”

VII.2.2. EL ROL DEL ESTADO: UNA GERENCIADORA PRIVADA.

El estado está ausente en términos de ser el agente político que garantiza la defensa de la industria nacional. Frente a la pérdida de reaseguro del Estado-Nación cualquier emprendimiento se vive como riesgo. Y el modelo de estabilidad significó más un dispositivo de disciplinamiento que un modelo de ventajas competitivas.

Carlos nos manifiesta:

“(...) Yo te pregunto: ¿el Gobierno, dónde está?. Con eso te digo todo. Yo creo que hay que fomentar los productos argentinos para mover la industria que actualmente está parada...”.

(...) Claro que hay diferencias, ahora hay menos trabajo que antes. Lo mío es claro, si tenés trabajo y buen sueldo podés ver el papel del Gobierno, yo antes estaba mejor, no sé si se parecen en algo. Presiento el futuro muy dudoso, no veo ningún progreso...”.

Conrado:

“(...) Yo supongo que un gobierno no tiene que crear empleo sino generar las condiciones para fomentar empleo, para que haya fuentes de trabajo. Es un tema bastante complejo. No se puede hacer de la noche a la mañana. Si los industriales no ven en el país una cierta...no sé...un horizonte más o menos claro, no van a instalar fábricas. Y si no se instalan fábricas, volvemos a lo que decía al principio. No se puede medir la mejoría o el deterioro del país por los negocios de la Bolsa. Porque que una persona venga hoy y diga sí, vienen inversores e invierten millones en la Bolsa, pero al día siguiente se la llevan a Brasil y de allí a otro lado y eso no es inversión genuina. La inversión es la instalación de industrias que son inversiones productivas que crean puestos de trabajo. En estos momentos no está sucediendo eso. ¿Cuál es la causa? Lo sabrán los dueños de la plata. Yo si en este momento tuviese que instalar en una fábrica en la Argentina, no la instalo porque trabajar en este país es un error. A la luz de todo lo que pasó, es un error. ¿Y los hipermercados? Tanto capital que no tiene un anclaje, vende la mercadería. No tiene maquinarias, no tiene estructura. Para ellos vale dos pesos. Lo que tienen adentro, lo venden. Lo traen barato, lo venden barato y se acabó el partido. Levantan vuelo y se van. Yo sigo sosteniendo que la inversión real en el país es la que instala industrias. Cuesta mucho instalar una acería y el que está en la acería no la va a tirar debajo de un día para el otro. El supermercado dice mañana cierro la puerta y me voy. ¿Qué inversión es esa? Ninguna. El Estado tiene responsabilidad en el fomento o no del capital especulativo o bien productivo, pero actualmente tiene la soga al cuello.

“(...) La gran deuda viene del gobierno de la estabilidad. Se vendió el país, nos quedamos sin activos. Me pueden decir que vinieron grandes capitales al país, pero ¿que instalaron? Nada. Se apropiaron de lo que ya estaba hecho. No instalaron una Entel paralela o una empresa de gas paralela para competir con las otras. Simplemente se adueñaron de lo que había y dijeron: Ahora mandamos nosotros. Y el usuario se calla la boca. Entonces, la inversión que dice que hubo en ese momento no se hizo, se llevaron lo que había...” Las inversiones productivas son las que crean fuentes de trabajo. En este momento no está sucediendo eso. ¿Cuál es la causa? La sabrán los dueños de la “guita”.

(...) Yo sigo sosteniendo que la inversión real en un país es la que instala industrias. Cuesta mucho instalar una acería. El instalar una acería para trabajar, no la van a tirar

de un día para otro. El supermercado un día levanta todo y se va... Lo desarman o armado lo cargan en un barco y se lo llevan. ¿Qué inversión es esa? Ninguna. ¿El estado no tiene nada que ver en esto? ¿En favorecer o no estas condiciones de capital especulativo o productivo? Posiblemente si, lo que pasa es que tenemos la soga en el cuello.

(...) El modelo de la estabilidad la gente lo aceptó porque le metieron la idea esta de la hiperinflación y porque se compró cositas en dls. y todo el mundo quería que se mantenga el 1 a 1 y todo el mundo siguió apoyando el modelo. Yo conozco mucha gente que no está de acuerdo con esto, pero decían: Y, tengo una deuda en dls. ¿Qué hago? Entonces, como le metieron miedo de la inestabilidad económica, se decidió a apoyar el modelo. En la última elección este modelo perdió. La van a hacer difícil para poder cambiar el modelo. (...)

Luis:

“(...) Creo que tenía que haber bajado los impuestos a las fábricas, así no tenían que cerrar y poder mantener los puestos de trabajo. y no dar esa limosna...”

Segundo grupo: Los jóvenes.

El modelo de convertibilidad: un modelo de pérdida laboral.

Para este grupo de entrevistados el problema más grave fue la pérdida del empleo y las condiciones laborales en términos de negociación entre empleado y empleador por el de las decisiones unilaterales de parte del empleador.

Lucas, 28 años, ex - obrero metalúrgico, abogado.

“...Lo positivo es que siempre hubo trabajo, y comparativamente con otros sectores el metalúrgico estaba bien pago. Las diferencias están a la vista, las fábricas cierran cada día y el salario del metalúrgico permanece intacto hace 10 años.

(...) El producto que fabricamos se comenzó a importar desde Brasil a un costo bajísimo, esto motivo un gran cambio en la línea de producción, y se investigó la posibilidad de crear nuevos productos.

(...) luego del año 1994 la producción cayó a niveles inferiores a los anteriores a la convertibilidad, decreció tanto que hubo meses en los cuales no se produjo nada, se redujo el personal a lo mínimo, es decir, quedaron únicamente los de mayor antigüedad, y por lo que sé actualmente se dedican a la producción de motores más pequeños y el personal empleado es de cinco personas contra treinta y cinco que había en los tiempos de gran producción.”

Darío, 30 años, soltero operario metalúrgico, actualmente empleado de supermercado.

“(...) Y, los ingresos se redujeron a partir de 1992, antes los metalúrgicos ganaban bien, después se congelaron los sueldos, y las cosas de a poco aumentaron por lo que se perdió poder de compra, y encima se acabaron las horas extras. También se empezó a pagar fuera de término y a veces hasta en cuotas porque decían que no había plata en la empresa, entonces te iban dando lo que podían y siempre te quedaba algo por cobrar.

(...) Durante la época en que trabajé en la fábrica lo que cambió es el horario de trabajo, primero nos sacaron las extras, después nos suspendían y trabajábamos una semana si y la otra no. Las vacaciones nos daban un mes porque cerraban la fábrica y nos pagaban lo que nos correspondía que era quince días. Esto lo único que hizo fue empeorar la vida laboral y familiar, porque tenes menos plata y encima no sabes si mañana vas a trabajar, y aunque tengas tiempo libre no te sirve de nada.

(...) Yo creo que con estos cambios no se benefició nadie, porque todos queremos trabajar más inclusive el patrón.”

Walter, 33 años, secundaria completa, actualmente percibe fondo de desempleo.

“...Yo personalmente. Quizás otra gente b vea del lado del empleado que nunca va a llegar a ser empresario, siempre va a hacer un tipo conformista que va a trabajar y se conforma con eso. Por ese lado la persona lo va a ver como que es malo. Pero yo veo los dos lados. Yo creo que una persona capacitada tiene más aspiraciones que otra que no. Una persona capacitada sabe que en cualquier momento de su vida puede crear algo, trabajo, una empresa, una pequeña fábrica, un negocio.

VII.2.3 .- EL ROL DEL ESTADO: ES EL SUJETO AUSENTE O EL MODELO IRREVERSIBLE.

La percepción de este segundo grupo sigue siendo divergente en relación con el grupo de sus antecesores. Si bien, el estado carga con ciertas responsabilidades en relación con la desprotección a la industria nacional, sin embargo, no se percibe ni se piensa que otro modelo de estado pueda ser posible. El nivel educativo de los entrevistados marca una diferencia comparativa importante en cuanto al modo de visualización con el estado. O es el responsable de no haber preparado al empresario para los cambios del sistema productivo

o en realidad la responsabilidad es nula y sólo depende del individuo la posibilidad de conseguir empleo.

Lucas:

“...En la actualidad el gobierno no tiene una política definida en cuestión de empleo, ya no le queda más que experimentar, en lo que respecta a su modelo, probaron con la implementación de contratos denominados basura, bajó los aportes patronales, cambio el sistema de indemnización, etc., y todo esto no generó trabajo. La cuestión esencial es que el empleo no se genera reduciendo el costo del trabajo, sino que incrementando el consumo. El papel del estado es determinante, en cualquier sistema político, no soy yo quien explique esto, basta con conocer a Smith, Keynes y Marx para comprenderlo. Con los metalúrgicos pasó lo mismo que con todos los sectores productivos del país, se los puso en pie de igualdad con los países exportadores, desatando una competencia que resultó negativa para la industria nacional. El problema esencial es que la apertura internacional se dio repentinamente y no se preparó a los empresarios para el cambio que fue demasiado agresivo para los niveles y los modos de producción argentinos.

(...) Los gobiernos pasados, anteriores a Menem, mostraban una actitud más activa, con todo esa política del estado de bienestar y actualmente el estado de redujo al punto de dejar en manos del sector privado las funciones esenciales del estado. El gobierno actual y los posteriores creo que van a seguir con el modelo establecido y procurando cumplir con las obligaciones internacionales.”

Darío:

“...Yo creo que el gobierno tiene un papel principal en el tema del trabajo, lo que pasa es que no hace nada para aumentar la producción, se limitó a quitarle derechos al trabajador pero ni así bajo el desempleo, ahora está estático como viendo que pasa. En lo metalúrgico no hizo nada, creo que fue el sector más desprotegido.

(...) Antes el Gobierno parecía más activo, como que buscaba la forma de mantener el trabajo y la industria nacional, ahora hace nada. No creo que los futuros gobiernos cambien algo, porque este después de 10 años de Menem terminó siendo lo mismo...”

Walter:

“...Si, hay gente que piensa un montón de cosas. Que piensa que la culpa la tiene la importación, que la tiene Menem, que las empresas que no invierten, porque se cerraron fábricas, por culpa del dólar, pero yo creo que la raíz, la raíz, es la capacitación, la educación. Porque yo creo que si nosotros tuviéramos una buena base, pase lo que pase, la gente ya está capacitada. Mismo la gente que está más capacitada está trabajando fuera del país. O se va. O que se yo, se va a trabajar a otro país porque acá no tiene futuro.”

VII.2.4.- EL SINDICALISMO: ESOS SEÑORES QUE ASCIENDEN EN LA ESCALA SOCIAL.

En principio el sindicato no es visto como una institución de defensa gremial, es más sólo se lo refiere como un ámbito que no cumple muy bien con su rol de responsable en la asistencia social. La actividad gremial sólo asociada a hechos de traición y de escala social de los dirigentes.

Carlos:

“...Estoy afiliado al sindicato. Mi opinión es que es malo. No tiene ningún protagonismo. Tiene poca importancia para mí y mi familia porque la atención es mala, prefiero ir al Hospital...”

Conrado:

“...No sé... si nos ponemos a ver nombres, nombres muy conocidos en épocas bravas, el caso de “Pichinini” en Santa Fé, pocos menos que un “tira bombas” y después, se hizo secretario general de la gobernación. Curto diputado, Ubaldini diputado. Todos llegan al poder. Entonces, ¿Qué hace el sindicalismo argentino?. Usa al obrero para llegar al cargo. ¿Es así o no es así?. Es a mi opinión. Yo lo veo ahora. Hay un color político en el gobierno y le paran todos los días al país. Cambia el color político...Ubaldini, cuando ganó Menem, dijo que un gobierno peronista no le iba a hacer paros. Lo dijo. ¿Cómo es esto? Si hay un motivo y lo tenés que hacer, hacélo. Pero no, al gobierno peronista no le vamos a hacer paro. Es decir que están enrolados detrás de una corriente política. Y esta es mi opinión. Porque dentro de esa corriente política está asegurado el 30% de los puestos electivos, cosa que no sucede en otros partidos. ¿me explico? Ahora creo que se les terminó. Porque si hay una cosa que yo aplaudo en Menem, es que prácticamente terminó con el sindicalismo. Terminó con el “curro” de las jubilaciones. No terminó con todas, pero por algo se empieza. Como antes era todo del Estado, pago, total a último momento arreglo Y es así que los que pagamos no nos jubilamos y muchos que no pagaron están jubilados y están cobrando. Tiene que llegar el momento que se termine eso de decir “yo soy gremialista para acomodarme” . Y hago la guerra por ql gusto de hacerla. Tiene que terminar, tiene que llegar ese momento. Un gremialismo puro, bien llevado, es positivo. Puede ayudar a encontrar soluciones, evitar abusos. Pero un gremialismo ininteresado, como el nuestro es negativo. ¿Qué estamos defendiendo, al obrero o estamos defendiendo un negocio?...”

LUIS :

“ (...) ninguno, se lavó bien las manos, y eso que eran íntimos amigos, porque yo estaba todas las tardes con ellos ahí en Ramos, se lavaron las manos, me dijeron: vamos a ver, vamos a ver, pero chau.

(...) bueno, eso es histórico, siempre lo hicieron, siempre. A veces si pueden hacer algo, a veces intervienen, pero cuando hay despidos a ese nivel esos se lavan las manos. Cuando es un caso particular y merece que se comprometan lo hacen, siempre y cuando seas conocido de ellos, sino sonaste, si sos amigo sí, sino es el amiguismo. Cuando hay que sacar gente, por más que patealen ellos, no pueden hacer nada porque la fábrica te echa, te paga y listo.

(...) lo que pasa es que yo al sindicato no lo necesité para nada, salvo casos de enfermedad, por la obra social, pero para que medie con la patronal por algo por mí, no. Porque yo no faltaba nunca, siempre cumplí con mi trabajo, a mí me querían muchísimo, no le digo que el patrón me llamó como diez veces, como que él mismo me quería salvar de despedirme, pero no podía. Una vez me dijo que mi sueldo era alto, yo ganaba \$ 1300, y a él yo le salía casi \$ 2500, porque tenía que pagar, la jubilación, el sindicato, los servicios médicos, impuestos, yo le salía caro. Cuando uno está en blanco, pasa eso.

(...) y a veces sí, como ya te dije antes, si vos eras amigos de ellos, te defendían.

(...) ah, sí o sí tenías que estar afiliado, era obligatorio, apenas entras en la fábrica, te ponen en blanco y ya te descuentan para el sindicato.....”

VII.2.5.- EL SINDICALISMO: ¿QUIÉN LES CREE?

La figura del sindicalismo en este grupo coincide con la percepción del grupo anterior. Sólo están para buscar un lugar en el poder. Ni siquiera se los reconoce como el espacio que puede garantizar algún tipo de cobertura social. Aunque en algunos casos se reconoce la importancia y el lugar que debería ocupar.

Lucas:

“...El sindicalismo metalúrgico perdió todo tipo de protagonismo, la imagen de su líder de antaño no tiene credibilidad, no se produjo un recambio generacional en la dirigencia y socialmente están condenados los gremialistas que se desgarran las vestiduras frente a los trabajadores y luego aparecen junto con el gobernante de turno, y llaman a un paro únicamente cuando le sacan beneficios a ellos. Nunca estuve afiliado al sindicato..”.

Darío :

“...Yo creo que ahora el sindicato no tiene la fuerza que tenía antes, porque si hacen un paro y vos no vas a trabajar te echan, y no te defiende nadie, además el sindicato mismo acepto que hoy si tenes trabajo debes mantenerlo sin importar las condiciones, y vos trabajas mientras ellos se pasan la vida hablando y ganando más que vos. No, no afiliado al sindicato.”

Walter:

“...Yo trabajé diez años en un lugar donde recién a los cuatro años recién me pusieron en blanco, tuve una obra social y de los diez años que trabajé tengo aportados solamente dos años. Yo, al representante del sindicato no le conocí la cara. Si en diez años lo vi una o dos veces es mucho, y siempre escucho que el de la obra social, que el del sindicato es un chanta, que el del sindicato es un vendido, que el del sindicato nos roba la plata, así que, ya te digo, para mi es como que hacen política encubierta, eh, no se bien como es porque ya te digo...Aunque este año trabajé en fábricas, entonces estuve más empapado en el tema de los sindicatos porque iban a hacer el carnet de la obra social, todas esas cosas. Cuando estuve trabajando en Acindar venía la gente de la UOM (es lo más antiguo en sindicatos), y bueno, por ejemplo, la gente de la UOM o sea el representante jefe de la zona hacía años atrás, los compañeros, porque se sabía desenvolver, sabía hablar delante del patrón lo eligieron a él como delegado y ahí comenzó su carrera sindical, fue pasando hasta llegar a jefe de la UOM. Creo que el sindicato es útil, más allá de que quiera hacer su política, es útil. Más allá de todo, tienen que existir. Tiene que haber un sindicato que represente al obrero. Porque no todos, (prácticamente ninguno) de los empresarios está de parte del obrero. Si el obrero no pelea por lo suyo, (y solo es muy difícil pelear), si vos llegás tarde un día o faltas, etc. no es fácil defenderse, más ahora, en este tiempo de desempleo.”

VII.2 6.- NOS DIFERENCIA EL ESPANTO

“...Si bien el modelo de producción fordista masiva de largo plazo generó un modelo de rutinización de la tarea del operario, el modelo de producción flexible genera un desarraigo que hace difícil la posibilidad de construir un modelo de socialización estable. “El capitalismo del corto plazo amenaza con corroer su carácter, en especial aquellos aspectos del carácter que unen a los seres humanos entre sí y brindan a cada uno de ellos una sensación de un yo sostenible”²⁸. La corrosión del carácter es la preocupación que Sennett (2000) advierte en este fin de siglo XX, porque aquella manera de ser de los sujetos de

²⁸ Sennett, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias del trabajo en el nuevo capitalismo*. Pag.25, Anagrama, Barcelona 2000.

relacionarse, de constituir, al fin de cuentas, un modelo de sociabilidad es el riesgo más importante si, sobre todo, a la sociedad le corresponde hoy (en el capitalismo flexible) definir el bien común. La idea de cambio significó en el pensamiento moderno la idea de progreso, la idea de cambio en los tiempos actuales remite a la idea de deriva, y siguiendo a Sennett, la incertidumbre, entonces, no es una amenaza como en otras épocas, sino un aspecto que integra las prácticas cotidianas...”

La idea de la experiencia a la deriva impide a las personas la capacidad de consolidar su carácter en narraciones duraderas. No es, entonces, sólo una categoría generacional la que define a los trabajadores metalúrgicos entre el grupo que definimos los viejos de los jóvenes, sino una cultura del trabajo del “corto plazo”.

Para el primer grupo (los viejos) el modelo de convertibilidad que consolidó el proyecto económico de los '90, significa casi un estatuto pre-fordista: mercado interno de productos importados, inexistencia de la industria nacional y desconfianza del emprendimiento industrial por la inexistencia de un estado que defienda los intereses nacionales.

El Estado no sólo es el responsable del desmantelamiento de la industria nacional, sino también de crear un dispositivo de disciplinamiento social frente al temor de la hiperinflación y la desocupación.

Para el grupo de jóvenes resulta destacable cómo ciertas competencias culturales (que no podemos definir como capital cultural, en términos de Bourdieu, sino como el capital escolar y, lo llamativo en estas circunstancias es que, es éste capital escolar el que marca división de opiniones porque se manifiesta como el ideal que en otras épocas acompañaba al ascenso de clase social) definen con mayor margen las diferencias identitarias. Así, en todos los entrevistados el modelo de Estado ausente es una constante, sin embargo, las culpas de su responsabilidad también llegan a ¿no preparar a los empresarios para el cambio?. O en otros casos definen, la desocupación como el producto del bajo nivel educativo. Una de las características que señala Basualdo (2001: 36/75) es la base sobre la cual se constituyó la valoración financiera y la culminación del modelo de industrialización sustitutiva. Una característica importante que señala el autor es que el proceso económico

conducido por los grupos económicos locales, los conglomerados extranjeros y la banca acreedora, generó la subordinación del Estado a los intereses del capital externo y al capital concentrado interno (grupos económicos locales y conglomerados extranjeros). El empresariado argentino no estuvo al margen de las transformaciones estructurales. “Estos sectores se expanden y consolidan económicamente sobre la base de una redistribución de ingresos que es posible debido a los recursos que pierden los asalariados, de una manera directa porque se reducen sus ingresos, e indirectamente por el carácter crecientemente regresivo de la estructura impositiva y la orientación que asumen las transferencias estatales”²⁹.

El período hiperinflacionario de 1989 deja al descubierto esta relación que se plantea en un profundo desfasaje entre la valorización financiera y el funcionamiento del sistema político. La década de los '90 está marcada por la preeminencia de la figura del ministerio de economía, porque la imagen ideal del Estado es que éste es un agente gerenciador que lo diferencia cualitativamente de su antecesor el Estado de bienestar. El corolario de esta transformación estructural es la privatización y el repliegue de la ciudadanía. En este modelo de incertidumbre se difuminan las responsabilidades colectivas y operan las responsabilidades individuales.

La segunda referencia es la relación con el sindicalismo, institución que se constituye como instancia de mediación entre el capital y el trabajo. La coincidencia en este aspecto es muy similar. En el grupo de los viejos se lo visualiza como traidores y sólo como un escalón para acceder alguna esfera privilegiada del gobierno. En todo caso si existe un modo de reconocimiento es en cuanto a su función solidaria de obra social que en este caso tampoco cumple con los requisitos mínimos. La percepción de traición de los sindicalistas y sólo un negocio privado que vivencian los jóvenes no escapa a la de sus predecesores. Lo que desaparece en ambos sectores es la idea de lugar como la geografía que connota un “nosotros” comunal. Un nosotros que refiere a compartir valores comunes. Hoy frente a la

²⁹ Basualdo, E. *Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina*. Pp. 36/37 Edit. UNQ. Peia. De Bs.As.

pérdida de la estabilidad lo que queda del nosotros es el “otro” como un acto de autoprotección.

BIBLIOGRAFÍA

Basualdo, E. *Sistema político y modelo de acumulación en la Argentina*. Edit. UNQ, Pcia. Bs. As. 2001.

Sennett, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Edit. Anagrama, Barcelona 2000.

Vasilachis de Gialdino I. *La construcción de representaciones sociales. Discurso político y prensa escrita. Un análisis sociológico, jurídico y lingüístico*. Edit. Gedisa, Barcelona 1997.

VIII.- VISIÓN SOBRE EL COMPORTAMIENTO SINDICAL.

Asociaciones Sindicales libres y democráticas constituyen un presupuesto indispensable para un sistema de relaciones laborales moderno y equilibrado entre la necesidad de la empresa de ser cada vez más competitiva y las aspiraciones de los trabajadores de mejores condiciones laborales y mejores salarios. Por ello, resulta decididamente negativo la situación por la que atraviesa el sindicalismo argentino. Asistimos a uno de los momentos de mayor debilidad, tanto por el fuerte descenso que experimentó la afiliación de los trabajadores a los gremios como por el creciente desprestigio sufrido por los dirigentes sindicales en los últimos años y por la pérdida de influencia en el seno del Partido Justicialista de los gremios peronistas.

El proceso de acumulación capitalista de los '90 implicó una tremenda ofensiva anti-sindical de parte del Estado y de los dueños de los medios de producción y servicios. Situación resistida por el sindicalismo con esfuerzos y resultados decrecientes en la medida en que en el Estado crecía una política laboral y social tendiente a debilitar a las organizaciones sindicales fomentando la división de la cúpula gremial y el aislamiento de sus bases frente a la dificultad de mantener las formas tradicionales de organización gremial por el avance de las nuevas tecnologías que conllevan la constante variación de la base sindical. Cambios socioeconómicos que han modificado la naturaleza de la relación capital-trabajo, cuya máxima expresión es sin duda la flexibilización laboral, impactando fuertemente en el desarrollo del movimiento sindical argentino.

El poder del sindicalismo peronista en la actualidad está lejos de ser lo que era décadas atrás, cuando los sindicatos constituían la llamada columna vertebral del movimiento nacional peronista y podían aspirar a participar en un tercio de las listas de candidatos del Partido Justicialista. Tampoco es equivalente al que tenía en 1983 o en 1988, cuando la fuerza del sindicalismo, y fundamentalmente del hoy extinguido aparato que comandaba el metalúrgico Lorenzo Miguel, era clave en la política nacional para las designaciones de Italo Luder y de Carlos Menem como candidatos presidenciales del justicialismo. Las bases del tradicional poder sindical reposaban por entonces en dos pilares:

- 1) Poder político: su influencia dentro del Partido Justicialista, la dirigencia sindical designaba gremialistas para ocupar importantes cargos electivos.
- 2) Poder gremial: de los grandes sindicatos, sustentado en un modelo que otorga derechos exclusivos a los de mayor representatividad, entre otros la capacidad de negociar colectivamente.

Estos pilares del poder sindical comenzaron a quebrarse durante la década de los '90 con la llegada de Carlos Menem a la Casa Rosada, paradójicamente apoyado por el sindicalismo en general, situación que perdura en la actualidad. La extrema debilidad que exhiben los sindicatos en nuestro país, reconoce causas propias y ajenas e influyen también otras condiciones estructurales, que afectaron al sindicalismo en todo el mundo. En un informe sobre los sindicatos en los Estados Unidos, publicado en Clarín a principios del 2003, se alerta sobre los altos niveles de desindicalización ya que a fines de los años 50 un 35% de los trabajadores del sector privado pertenecían a un gremio y esa cantidad bajo desde entonces hasta llegar a un 8,5% en el 2002. Charles Craver, profesor de derecho laboral en la George Washington University, expresaba “Lo peor es que a los trabajadores de este país les está yendo muy mal desde hace 20 años... Para competir las grandes líneas aéreas les piden concesiones a sus sindicatos. Las empresas en su situación difícil pueden esgrimir el poderoso argumento de la ley de quiebras... Esto asusta a los sindicatos que ceden a regañadientes a los pedidos de los ejecutivos. Es cierto que los sindicatos del sector siempre hicieron concesiones en épocas de crisis económica y luego pidieron a cambio contratos generosos... peor hoy se están produciendo ciertas modificaciones (despidos masivos, reformulación de reglas laborales, más automatización) que parecen representar cambios definitivos que evaporarán el poder de los sindicatos”. A su vez, Paul Clark, profesor de relaciones industriales de la Pennsylvania State University, dice: “La supervivencia de los sindicatos está estrechamente vinculada con su capacidad de adaptarse a vuelcos estructurales. Los sindicatos, como otras grandes organizaciones, no cambian rápido”... Siempre existió una necesidad fundamental de un poder contrapuesto a de los empleadores”³⁰.

³⁰ Clarín, 20-2-2003, pag.8 Suplemento Económico.

En nuestro país el nivel de afiliación sindical ha caído ostensiblemente en los últimos años, pasando del 70 al 40 por ciento entre 1985 y 1997, aunque tomando exclusivamente el sector privado del área metropolitana se estima en el 25 por ciento como promedio. La totalidad de afiliados activos de la industria manufacturera, según datos Registro nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, sólo alcanza la cifra de 796.656 afiliados distribuidos entre 591 asociaciones sindicales de 1er. Grado³¹. Son varias las razones para explicar esta disminución en el porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos, a la imagen negativa de los líderes sindicales, se suman: la reducción del sector industrial registrada en la década de los 90 y el crecimiento del sector servicios, donde tradicionalmente la afiliación a sindicatos tiende a ser menor; la precarización en la contratación laboral y el crecimiento del mercado de trabajo informal que se extiende hasta la fecha; el libre mercado que fuerza a las empresas a un achicamiento de sus costos para poder competir con alguna posibilidad en un mundo globalizado; los empresarios cada vez demandan menos mano de obra y esta situación impacta en las relaciones laborales y en las negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo.

La aguda crisis por la que atraviesa el sindicalismo, acentuada por los efectos de la flexibilización laboral, es percibida claramente por los propios sindicalistas quienes tienen plena conciencia de su falta de protagonismo y su debilidad frente a los empresarios a partir de su propia realidad. La Unión Obrera metalúrgica tiene un nivel de sindicalización que rondaría los escasos 150.000 afiliados de un padrón que en los años '70 llegó a contar con más de medio millón de cotizantes. La virtual precarización del empleo a que están sujetos los trabajadores argentinos y la alarmante disminución del empleo afectan severamente la recaudación de la cuota sindical y a ello se suma la existencia de una situación de elevada morosidad de los empleadores a consecuencia de la crisis de la industria. Crisis generada en la falta de protección de la industria nacional, con una apertura económica salvaje llevada a cabo por el modelo neoliberal imperante en la década anterior, una aduana sin control creando "dumping" económico y social y produciendo el quiebre institucional de los

³¹ Fuente: Registro Nacional de Asociaciones Sindicales. Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales. Ministerio de Trabajo y Formación de Recursos Humanos. Dic. 1999.

establecimientos fabriles, de lo que da cuenta los sucesivos, permanentes y habituales pedidos de concursos y quiebras en los estrados judiciales.

Al respecto, J. Godio, a mediados de los 90, nos decía: “El sindicalismo observa que la combinatoria entre mutación ideológica del peronismo e irrupción de la lógica de la economía de mercado desindustrializante, amenazan con acorralarlo y marginarlo del sistema político; se le permitirá existir, pero sólo como representación de productores asalariados segmentados y no como representación política de la clase trabajadora nacional. El “establishment” empresario –alentado por el giro ideológico del menemismo y ejerciendo la representación del factor de producción “capital”- señala a los sindicatos que deberán limitarse a representar las demandas del “factor trabajo”, pero acotadas a diferentes estándares de rentabilidad y productividad. En síntesis, el sindicalismo percibe que ya no se le permite ejercer la práctica del corporativismo político, limitándose su espacio político a la capacidad de presionar a sectores políticos y empresarios, para que asuman y promuevan diferentes reclamos provenientes de un mundo de trabajo segmentado”³². Para esa misma época, en una entrevista concedida a Clarín, dijo: “Hoy en el mundo entero la estructura sindical está pasando por un mal momento, están frágiles, desorientadas... y es lógico que así sea, porque la transformación ha sido inmensa y ellos tienen severas dificultades para reposicionarse, tanto frente al Estado y los empleadores”. Por su parte A. Fernández subrayó: “las trabas que sufren los sindicatos al no poder reubicarse políticamente. Sin capacidad de negociación, la cual surge de una relativa fuerza ligada o integrada a sólidos partidos políticos, los sindicatos no pueden contener la ofensiva del capital. Este fenómeno universal se agrava en países como la Argentina, cuyo carácter periférico genera una reconversión económica más asimétrica y desfavorable para los sectores sociales subalternos. Estas constataciones hacen coherente que la gran mayoría de los sindicalistas se opongan a la “flexibilidad” o la critiquen, aunque no puedan evitarla y ni siquiera amortiguarla. Sólo organizaciones sociales poderosas podrán revertir las tendencias hacia un mayor predominio de las Empresas sobre sus trabajadores y hacia la desprotección legal

³² Godio J., “Realidad Económica”, IADE, feb/marzo 1995, pág.53.

de estos últimos, sea a nivel colectivo como individual; y organizaciones poderosas” implican formas de proyección política, quizás novedosas, quizás ya conocidas...”³³

A esas condiciones desfavorables se suma también la escasa capacidad de reacción de los dirigentes para renovarse y remontar la caída en la valorización de la opinión pública. En un trabajo de investigación realizado en mayo de 2000³⁴, surgió que si bien la opinión general de nuestros encuestados (40 personas) era negativa respecto del dirigente sindical, dentro de los trabajadores sindicalizados y conocedores del movimiento sindical argentino, existe algún reconocimiento por la labor histórica de la dirigencia sindical. Reproducimos aquí parcialmente sus conclusiones, pues nos brinda una imagen aproximada de la visión local de la actividad sindical a comienzos del nuevo milenio. Parte del trabajo de campo consistió en una encuesta realizada a 40 personas, con una selección direccionada hacia representantes de diversos sectores sociales que cumplieran con el requisito de vivir o trabajar dentro del Partido de La Matanza y no ser dirigente gremial o empresarial. No se pretendió una muestra rigurosa, sólo una aproximación exploratoria de la imagen sindical en la población local, a partir del siguiente cuestionario:

I.-

- 1) ¿Vive en La Matanza? SI NO
- 2) ¿Trabaja en La Matanza? SI NO
- 3) ¿Está afiliado a algún Sindicato?..... SI NO
- 4) Edad: Sexo:

II.-

¿Sabe Usted qué es la flexibilización laboral? **SI** **NO**.....
 Si contestó afirmativamente, ¿Qué opinión le merece?
MUY BUENA **BUENA** **REGULAR** **MALA**

III.-

1) ¿Qué imagen tiene de los sindicatos en general?
MUY BUENA **BUENA** **REGULAR** **MALA**

¿Por qué opina así?

.....

³³ Fernández A.; “Empresas y Sindicatos frente a la Flexibilización laboral I”; Centro Editor América Latina; 1996.

³⁴ “Sindicalismo y Flexibilización Laboral: un caso en La Matanza”; Tesis Maestría; G. Contrera; U.N.L.M.; 2000.

2) ¿Qué imagen tiene de su sindicato en particular?

MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

¿Por qué opina así?

.....

3) ¿Percibió algún cambio en el papel de los Sindicatos en la actualidad, especialmente ante la flexibilización laboral? **SI NO**

En caso afirmativo explique qué cambios

.....

4) ¿Qué imagen tiene del dirigente sindical?

MUY BUENA BUENA REGULAR MALA

¿Por qué opina así?

.....

5) ¿Percibió algún cambio en los dirigentes sindicales en la época actual? **SI NO**

En caso afirmativo explique qué cambios

.....

Fecha

Nº de orden ...

VIII.1 .- RESULTADO DE LA ENCUESTA.

Como puede observarse, se elaboró un cuestionario dividido en distintos bloques:

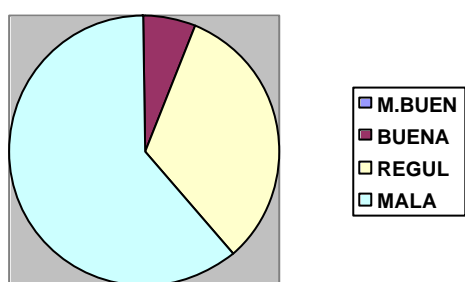
Primer bloque: refiere a circunstancias personales de los encuestados, que, si bien es cierto conservan el anonimato, aportan referencias a domicilio, lugar de trabajo y afiliación gremial, sexo y edad.

- De los encuestados, el 92,5% vive en el Partido de La Matanza
- El 60% trabaja en el Partido.
- El 50% está afiliado a algún sindicato.
- El 50% son mujeres.

En los siguientes, nos adentramos en la búsqueda de respuestas y opiniones que hacen directamente a nuestro objeto de estudio, tomando para ello frases y/o definiciones de las contestaciones dadas.

En el segundo bloque: buscó determinar si el encuestado sabe qué es la flexibilización laboral y, en caso afirmativo, qué opinión le merece ésta, dándosele la opción de elegir entre: “muy buena”, “buena”, “regular” y “mala”.

Respuestas: el 80% de los encuestados expresó conocer el tópico. En cuanto a la calificación que le merece la flexibilización laboral: ninguno dijo que era “muy buena”; dos personas calificaron como “buena”; diez encuestados que era “regular”; diecinueve encuestados coincidieron en calificarla de mala.



El gráfico refleja los siguientes porcentajes:

MUY BUENA: 0%

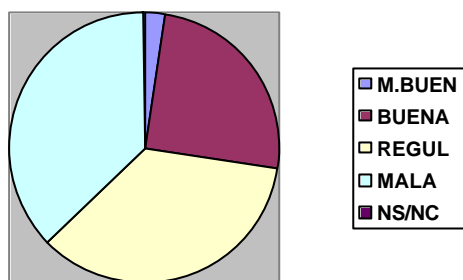
BUENA: 6%

REGULAR: 32%

MALA: 62%

Tercer bloque (dividido en cinco preguntas):

La 1ra. pregunta ¿qué imagen tiene de los sindicatos en general?, arrojó los siguientes resultados: uno la calificó como “muy buena”; diez, “buena”; catorce “regular”; quince “mala”



El gráfico refleja los porcentajes obtenidos:

MUY BUENA: 3%

BUENA: 25%

REGULAR: 35%

MALA: 37%

La mayoría, 37%, reconoce una imagen “mala”, pudiendo resumirse los fundamentos del siguiente modo:

no representan los intereses del trabajador sino los propios

existe una brecha entre el sindicato y el afiliado

han renunciado a las conquistas obtenidas en el pasado

no faltaron los adjetivos descalificadores, pero fueron los menos (dos) se los llamó

“parásitos” y se habló de “estafa” al trabajador

Otro segmento importante consideró que la imagen de los sindicatos era “regular”, los que así opinan suman el 35%. Se reiteraron aquí conceptos tales como:

no representan los intereses del trabajador

pérdida de poder y una imagen debilitada de los sindicatos

Una cuarta parte de los encuestados, el 25%, tiene una imagen “buena” de los gremios en general:

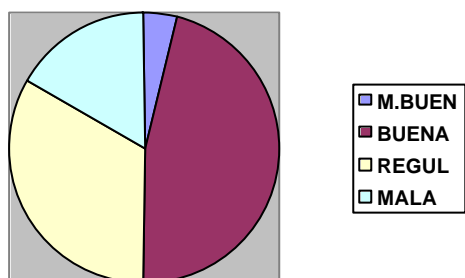
consideran que éstos protegen al trabajador

destacan los servicios que brindan a sus afiliados

Tan sólo un encuestado calificó a la imagen de los sindicatos como “muy buena” y lo fundamentó así:

- “porque contribuyeron (los sindicatos) en un momento histórico, al desarrollo y consolidación del derecho del trabajo.

La 2da. pregunta ¿qué imagen tiene de su sindicato en particular?, dio los siguientes resultados: “Muy buena” uno; “buena” once; “regular” ocho y “mala” cuatro.



Los porcentajes se distribuyen de la siguiente manera:

MUY BUENA: 4%

BUENA: 46%

REGULAR: 33%

MALA: 17%

Esta pregunta fue contestada solamente por aquellos encuestados que se encuentran afiliados a algún sindicato. La mayoría, que en este caso suma el 46% de las respuestas, tiene una imagen “buena” de su propio gremio:

- NO: 57% destacando la ayuda recibida a través de la obra social gremial
- reconociendo la defensa del afiliado

El 33% afirma que tiene una imagen “regular” de su sindicato, haciendo hincapié en:

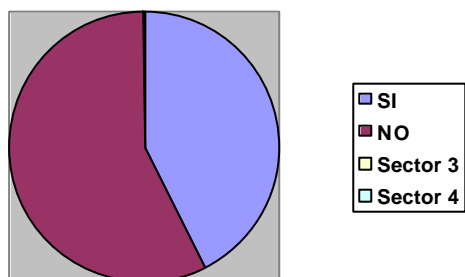
- que han perdido poder
- que no están bien organizados en su estructura
- que privilegian el interés del gremio por sobre el de los afiliados.

El 17% dice que tiene una imagen “mala”, porque:

- ha perdido el rumbo
- no responde al interés del trabajador sino al del propio sindicato

Uno solo dijo que la imagen que tiene era “muy buena”, porque representan a un sector profesional que reconoce la importancia de su rol.

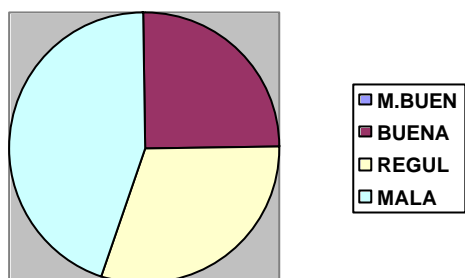
La 3ra. pregunta ¿ha percibido algún cambio en el papel desarrollado por los sindicatos en general, especialmente frente a la flexibilización laboral?, más de la mitad dijo que no percibió ningún cambio. La pregunta incluía, para el caso de que fuera contestada afirmativamente, en qué consistían dichos cambios.



SI: 43%

Del porcentaje que acusa haber notado cambios (43%) es muy significativo destacar que estos pueden traducirse en la pérdida de poder y en el debilitamiento de la imagen.

La 4ta. pregunta ¿qué imagen tiene del dirigente sindical?, fue respondida del siguiente modo: ninguno de los encuestados sostuvo que la imagen de los dirigentes sindicales fuese “muy buena”; diez, la consideraron “buena”; doce afirmaron que la imagen era “regular” y dieciocho que era “mala”.



MUY BUENA: 0%

BUENA: 25%

REGULAR: 30%

MALA: 45%

La mayoría, 45%, ve con “mala” imagen al dirigente sindical, imputándosele:

- falta de poder de decisión
- falta de representatividad
- se han convertido en burócratas

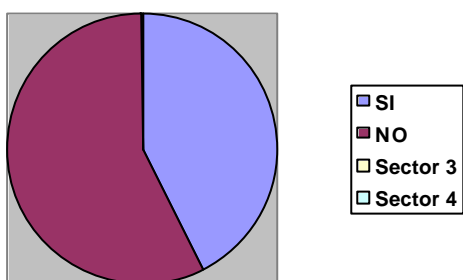
Un 30% ve a los dirigentes sindicales con una imagen “regular”, en el entendimiento de que:

- han perdido credibilidad
- son más políticos que gremialistas
- en general no generan confianza y no tienen representatividad
- ven su imagen tan devaluada “como la de los políticos”
- su estructura no prepara nuevos dirigentes.

Una cuarta parte, el 25%, tiene una imagen “buena” del dirigente sindical, justificada en el entendimiento:

- que actúan por vocación solidaria
- que, con errores, defienden al afiliado

los sindicatos, ésta pretende detectar si los dirigentes sindicales, al margen del gremio, han manifestado cambios. La 5ta. pregunta ¿percibió algún cambio en los dirigentes sindicales en la época actual?. Si bien una pregunta de igual tenor fue formulada respecto de si notaban cambios en susceptibles de ser apreciados por la población. Las respuestas no han diferido en nada: 17 personas contestaron que sí notaron cambios y veintitrés que no notaron cambio alguno.



El 57% de los requeridos afirmó no haber notado cambios en los dirigentes sindicales en la época actual; el 43% restante que sí notó cambios. Al explicar en qué consistían dichos cambios reiteraron –en lo sustancial– lo expresado ante la misma pregunta relativa a los sindicatos:

- actitud de debilidad, con conciencia del debilitamiento de su poder
- actitud escéptica del dirigente frente a la flexibilización laboral
- incapacidad para incidir en las decisiones gubernamentales, con conciencia de dicha pérdida
- dificultad en la percepción de su papel actual

VIII.2.- ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS A LA ENCUESTA.

Conforme lo pautado, se solicitó a un grupo reducido de personas –con el requisito de vivir o trabajar en La Matanza y no ser dirigente sindical o empresarial– que respondan a un

cuestionario buscando obtener datos sobre la valoración que merecen los sindicatos y sus dirigentes; se requirió también, por entenderlo enriquecedor, su opinión frente a la flexibilización laboral y la actitud gremial ante la misma. Ante el universo limitado (40 personas) no se pretendió, ni se pretende, una muestra rigurosa, sino una visión aproximativa de la imagen sindical. No obstante tal limitación, entendemos que se obtuvieron indicios importantes para profundizar nuestro objeto de estudio, tales como:

- Las personas en general conocen –o creen conocer- la temática de la flexibilización laboral. Una mayoría llamativa califica a la misma como “mala” o “regular”. Tal como se señaló antes quizás se trate de una opinión que apunta a aquel concepto de flexibilización laboral como sinónimo de derogación total o parcial de la legislación laboral tuitiva del trabajador.
- En punto a la imagen del sindicalismo y del dirigente sindical, encontramos, en general, una percepción negativa de ambos. No obstante resulta interesante diferenciar las respuestas, según se trate de personas afiliadas o no afiliadas a una organización sindical. En el primer caso, los individuos sindicalizados, la percepción mala decrece del 37% al 17% y la imagen regular disminuye levemente del 35% al 33%; por su parte, la percepción positiva crece sensiblemente, la imagen “buena” del 25% sube al 46%. Por el tenor de las respuestas dadas por los encuestados-afiliados, ver punto A, podemos arriesgar la siguiente explicación tentativa: si bien la imagen de los sindicatos y de los sindicalistas en la población en general puede calificarse de negativa, los trabajadores sindicalizados, quienes a la postre son los que tienen contacto directo e indirecto con las asociaciones gremiales y sus dirigentes, ponderan los beneficios sociales que poseen, especialmente la cobertura social en materia de salud para ellos y su núcleo familiar y el hecho de haber sido protegido y “defendido”, ante un conflicto laboral concreto.
- En cuanto a modificaciones en la conducta sindical a partir de la flexibilización laboral, no existen variantes en punto al sindicalismo en general o en relación al propio sindicato (en ambos casos, el 43% de los afiliados manifestó haber detectados cambios).

- Con relación a las respuestas dadas al interrogante ¿qué cambios?, las mismas resultaron también y en lo sustancial similares, describiendo una conducta sindical debilitada con pérdida de poder ante el Estado, los empleadores y frente a la flexibilización laboral. Resulta interesante la percepción, por parte de algunos encuestados, de que el dirigente sindical actúa confundido y consciente de su propia debilidad.

Sintetizando, del “muestreo aproximativo” inferimos:

(1) la imagen sindical resulta negativa en general, notándose un mejoramiento en el sector de los trabajadores sindicalizados, a partir de su propia experiencia personal en materia de conflictos laborales y necesidades particulares que fueron satisfechas por el gremio al cual se encuentra afiliado.

(2) la flexibilización laboral es una cuestión instalada y se ha constituido en el eje actual de las relaciones laborales; a partir de la misma sindicalistas y trabajadores parecen advertir sino “el fin del trabajo” al modo de Rifkin, al menos que, a partir de su aparición, nada sigue igual en las vinculaciones entre los distintos actores del mundo del trabajo subordinado (Estado, sindicatos, empleadores) ni entre éstos y los trabajadores dependientes en general.

Respecto de nuestro trabajo de campo actual, podemos adelantar que la imagen sindical no ha variado en la opinión de nuestros entrevistados, sigue siendo mayoritariamente negativa. Veamos algunas de esas opiniones:

Conrado nos dijo: *“El sindicalismo en este país no es un sindicalismo que defienda al ‘laborante’, al obrero”*.

Por su parte Walter, quien estuvo sindicalizado y fue delegado gremial, nos aportó: *“yo nunca estuve a favor del sindicato porque veo hacían cosas que no correspondía, siempre, y no específicamente el metalúrgico sino de la línea de SMATA, presencié la época donde*

teníamos que apoyar a Rodríguez porque iba a ser propuesto como ministro de trabajo en la primera presidencia de Menem, y nos decían que el que se quería ir una hora antes del trabajo, con un permiso gremial se podía ir sin perder un centavo de sueldo pero teníamos que ir a pegar afiches...”

Lucas, quien nunca estuvo afiliado a ningún gremio nos dijo: *“Los sindicalistas socialmente están condenados los gremialistas que se desgarran las vestiduras frente a los trabajadores y luego aparecen junto con el gobernante de turno, y llaman a un paro únicamente cuando le sacan beneficios a ellos. Nunca estuve afiliado al sindicato”*

Carlos, trabajador sindicalizado, expresó: *“estoy afiliado al Sindicato. Mi opinión es que es malo. No tiene ningún protagonismo”*.

Walter, dijo al respecto: *“el sindicato perdió fuerza, sí, no existe el sindicato, se dividió, hoy no existe. Hay una disparidad entre tres o cuatro CGT donde cada cual tira para su lado y lo que están buscando es un soporte político para tener fuerza lo que están haciendo son tres ramas independientes para ver en la pulseada quien gana mas y en realidad no gana nadie porque están dividiendo las fracciones...”; “cuando SMATA tenía setenta mil afiliados tenía mucha fuerza, hoy en día hay muchos menos mecánicos trabajando con relación de dependencia, no tienen posibilidades de ponerse talleres, entonces trabajan en lo que nosotros decimos el cordón, trabajan en la calle, hacen changas en la casa y obviamente no pagan el sindicato, se perdió mucha cantidad de gente y los sindicatos pierden fuerza.”*

Lucas, se expresó del siguiente modo: *“el sindicalismo metalúrgico perdió todo tipo de protagonismo, la imagen de su líder de antaño no tiene credibilidad, no se produjo un recambio generacional en la dirigencia”*.

Dario Vargas, sumó su opinión: *“Yo creo que ahora el sindicato no tiene la fuerza que tenía antes, porque si hacen un paro y vos no vas a trabajar te echan, y no te defiende nadie, además el sindicato mismo acepto que hoy si tenes trabajo debes mantenerlo sin importar las condiciones”*.

La opinión generalizada de nuestros entrevistados, es negativa respecto del dirigente sindical, tomemos como ejemplo lo que expresara Conrado: *“si nos ponemos a ver nombres, nombres muy conocidos en épocas bravas, el caso de “Pichinini” en Santa Fe, poco menos que un ‘tira bombas’ y después, se hizo secretario general de la gobernación. Curto diputado, Ubaldini diputado. Todos llegan al poder. Entonces, ¿qué hace el sindicalismo argentino? Usa al obrero para llegar al cargo”, un entrevistado, Walter, quien participó de la vida sindical incluso como dirigente de base, destacó a un “histórico” denostando a una porción importante de dirigentes. Nos dijo: “y si bien por ahí hubo gente como Lorenzo Miguel que fue picaneado, hubo otro montón de sindicalistas que estuvieron en la época militar y fueron unos hijos... que no levantaban el copete, no decían nada, dejaban hacer...”*

Globalización, cambios tecnológicos, el papel del Estado en los 90, libre mercado, flexibilización laboral, todo impactó y aún impacta en la vida intrasindical y en su actuar externo, todo coadyuvó a agudizar la crisis y debilitar el poder sindical. En los finales del gobierno de Menem, Juan C. Torres, en su introducción al trabajo “El sindicalismo en tiempos de Menem”, refiriéndose a las reformas de mercado y los sindicatos nos decía: “Al integrar más la economía al mundo y desencadenar una vasta transformación productiva, las reformas del mercado están precipitando, además, el desenlace final de un cambio ya en curso en las modalidades de la acción sindical (...)”; “Las estrategias de las empresas en su esfuerzo por adaptarse al nuevo escenario han desplazado el centro de gravedad de las relaciones laborales al nivel micro porque es allí adonde tienen lugar los intentos de flexibilización de la organización productiva (...)”; “Cuando las empresas no aprovechan las presentes circunstancias para hacer una regulación unilateral de la fuerza de trabajo, llevan a cabo tratativas con representantes de su propio personal; en ambos casos, los grandes sindicatos nacionales se ven relegados a asistir impotentes al eclipse de una institución, el convenio nacional por rama, sobre el que construyeron su papel protagónico de antaño (...)”³⁵.

Lo dicho por Torres, describe acertadamente el escenario actual donde debe cumplir su papel el sindicalismo peronista. Este escenario complejo y totalmente desfavorable, lo

³⁵ Senén González y Fabian Bosoer; “El Sindicalismo en tiempos de Menem” Ed. Corregidor; setiembre 1999.

encuentra debilitado como nunca antes en su historia y casi sin poder político, frente a los dueños de los medios de producción quienes aún con dificultades, manejan la relación entre ambos. Como explica Arturo Fernández³⁶, el contexto que condiciona la coyuntura nacional está conformado por complejos y nuevos nudos problemáticos. Destacándose los siguientes:

- la implantación de las reglas de la economía de mercado se ha hecho en desmedro de la autonomía del Estado y de su capacidad de arbitraje en los conflictos sociales; aunque este fenómeno sea universal, en la Argentina se acentuó por los efectos de las “olas hiperinflacionarias” vividas en 1989, cuya memoria produce un encapsulamiento de la sociedad, la cual sobrevaleora la estabilidad económica y se aferra a los magros beneficios que ella le aporta.
- La sociedad civil sigue siendo débil, lo cual facilita abusos diversos por parte de quienes ejercen diversas formas de poder; entre otros abusos se han generalizado actos de corrupción, tanto en períodos autoritarios como democráticos, se ha transitado de hechos relativamente aislados a una situación próxima al “estado de corrupción”.
- Tanto a nivel universal como local existe un desplazamiento de las formas de movilización social, quizás derivadas del rol acotado que pasa a cumplir el Estado después de 1980.

A criterio de A. Fernández, es dentro de este proceso general de cambio donde debe moverse la acción colectiva. En la etapa anterior predominó el modelo de entidades colectivas sobre todo el de las grandes organizaciones, capaces de conducir la movilización de masas, lo cual era utilizado como elemento de presión sobre el gobierno para lograr modificaciones de decisiones o influir sobre ellas. La movilización estuvo ligada a la industrialización y a las migraciones internas de sectores rurales hacia los centros fabriles, promoviendo una particular integración de los trabajadores al sistema político. El desarrollo económico al crear movilidad social, permitía que esos inmigrantes se dirigiesen hacia las ciudades industriales. Se trató de un proceso por el cual las demandas comenzaban a orientarse hacia un modelo de “acuerdo social” y un proceso de organización colectiva que apuntaba, alentada por el Estado, a resolver

³⁶ “Flexibilización Laboral y crisis del sindicalismo”; Espacio; Diciembre 1997.

la conflictividad derivada de la relación capital-trabajo. En este período el accionar colectivo muta, abandona el esquema de movilización de trabajadores y surgen nuevos movimientos sociales con características distintas donde el eje aglutinante está dado por personas que se nucleán por algún tema en particular, alguno autores los denominan bajo el nombre de “monotemáticos”. Las personas de un determinado sector se aglutinan en derredor de un problema o situación puntual, aún cuando en los restantes aspectos de la vida social tengan una gran disparidad o diferencias en lo que concierne a su posiciones políticas. Ante la asociación o la organización eran de tipo ideológica y representaban un identidad política, ahora esto ha cambiado, la identidad es mucho más liviana, su eje es el corto tiempo de duración: hasta que el problema se resuelva en forma favorable o desfavorable.

Sigue diciendo A. Fernández, que en una análisis más profundo tal vez coincidamos en que, justamente, parte de lo que conocemos como crisis de representación o el desinterés de la gente por la acción política y la sospecha de corrupción Estatal cuasi generalizada, hace que gran parte de las demandas de la sociedad se concentren bajo formas “parapolíticas” ya que en los movimientos sociales los ciudadanos no se sienten manipulados ni parte de la “clientela política” piensan que sólo hay que plantear un demanda puntual o resolver un problema concreto. Ello genera una sociedad crecientemente desmovilizada, con peticiones muy puntuales y a sabiendas que lo político no facilitara las soluciones ni cubrirá sus expectativas. En nuestro país esta tendencia se ha acentuado a partir de 1989, debido a la crisis de identidad del Justicialismo y la ambivalente relación de los sectores laborales con el gobierno de Menem. Dado este contexto particular, los nucleamientos sindicales nacionales se ven acosado por el peligro de la despolitización o aislamiento de los partidos políticos, el cual se suma a su debilitamiento intrínseco.

Las causas “propias y ajenas” de la debilidad sindical, resultan percibidas por la dirigencia gremial. Es de esperar que a esa toma de conciencia le siga un auténtico proceso de cambio de estrategias para afrontar los desafíos actuales, que van más allá de las legítimas reivindicaciones salariales y demandan: la incorporación a la actividad sindical de los trabajadores precarios; programas de educación de trabajadores y formación de nuevos dirigentes sindicales; participación de los sindicatos en el armado de políticas públicas de empleo; desarrollar el derecho a la información como mecanismo de participación en los

niveles de decisión empresaria; la búsqueda de niveles sindicales transnacionales a nivel regional. En definitiva, reconocer la existencia de un escenario distinto, por cierto no definitivo, que requiere de nuevas o renovadas estrategias gremiales.

IX.- ESTUDIOS DE CASOS EN EL ÁMBITO SINDICAL .

Dentro del trabajo de campo realizado en “Sindicalismo y Flexibilización Laboral: un caso en La Matanza”, entrevistamos en carácter de “personaje-clave” a siete personas: cuatro dirigentes sindicales; dos jueces del trabajo y un funcionario de máximo nivel de la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Todos ellos con jurisdicción o ámbito de actuación profesional dentro del Partido de La Matanza. Para su desarrollo, sin que implicara la realización de una entrevista cerrada, nos planteamos los siguientes ejes temáticos:

- 1) ¿En qué consiste la flexibilización laboral y qué opina de la misma?

- 2) Globalización, cambios tecnológicos, flexibilización: ¿impactan en la vida sindical?, ¿cómo?

- 3) ¿Cómo percibe el rol del sindicalismo en el escenario actual?

- 4) ¿Cómo cree que percibe la sociedad al sindicalismo?

- 5) ¿Cuál es el perfil de un dirigente gremial actual?

- 6) ¿Cómo ve el rol del Estado y el rol del dirigente empresario en la actualidad?

Conforme la guía elaborada, se buscó focalizar el diálogo dentro de los siguientes tópicos: flexibilización laboral; rol del sindicalismo, el Estado y el empleador en el escenario actual; imagen del sindicalismo en la sociedad y en el propio dirigente gremial. También se buscó contrastar la visión del sindicalismo nacional (en el caso la UOMRA) respecto de la crisis gremial con la percepción local de la Seccional La Matanza de esa asociación sindical. Para esto último se partió de declaraciones del entonces líder metalúrgico Lorenzo Miguel, quien en una entrevista para el Diario Clarín del 18.11.99, señaló como causas de la crisis y declive de la actividad sindical las siguientes:

“La actividad metalúrgica se fue reduciendo al compás de una contracción de la economía y por causas de una apertura económica salvaje, que revirtió el proceso de sustitución de importaciones para reemplazar nuestros productos por aquellos fabricados en las factorías asiáticas. En cada manufactura importada se eliminó mano de obra argentina”

“La evasión de muchos empleadores, privando a la Obra Social del 40% de sus ingresos, ha resentido el sistema de salud, quedándose los empleadores con dineros que son de los trabajadores”

“Las consecuencias del “asalto estatal” a través de interventores en la obra social desde 1976 a 1995”

Sobre el tema no todas las seccionales metalúrgicas opinaban de idéntica manera. A las razones externas señaladas por Lorenzo Miguel le sumaron responsabilidad de la conducción nacional. Recordemos que la U.O.M.R.A. se encontraba en aquella época virtualmente dividida a partir de una grave situación financiera y del total de seccionales que la componen, veinticinco cuestionaban severamente el manejo administrativo y económico financiero de la conducción central que los había llevado a un descalabro económico sin igual. La “rebelión” era encabezada por Seccionales con fuerte presencia, entre ellas la seccional local del gremio y las Seccionales San Nicolás, Campana y Villa Constitución. Desde esta última seccional se alzó la voz de Alberto Piccinini, expulsado por el Consejo Directivo de la UOM y enrolado en el C.T.A., dando su visión de la situación y respondiendo a los dichos de Lorenzo Miguel sobre el tema; lo hizo también desde las páginas de Clarín, reconociendo la

existencia de causas externas de la crisis de la UOM mencionadas por el líder sindical, pero aludiendo a causas internas de la propia organización.

Estas fueron sus reflexiones:

“Treinta años en la UOM y mi visión sobre la realidad me indica que las causas externas son reales: la desindustrialización continua que viene padeciendo el país en las últimas tres décadas redujo a un tercio el universo metalúrgico; el vaciamiento de la organización durante la dictadura hizo lo propio. Pero también las políticas erráticas en materia de negociación colectiva han sumado desafiliaciones al achicamiento. Los trabajadores de Fiat Córdoba están en SMATA no sólo por una maniobra entre la patronal, el SMATA y el gobierno, sino también por falta de respuesta adecuada por parte de la UOM. Este es apenas un ejemplo. Ser la organización número uno en el ranking que refleja la huida de afiliados de las Obras Sociales es signo elocuente de políticas que han sido, al menos, “ineficientes” en la atención de las necesidades de nuestros compañeros y sus familias”. Seguidamente afirmó que la crisis no es sólo culpa del modelo económico vigente, sino también del agotamiento del modelo de organización que nació hace medio siglo como “correa de transmisión” de un partido político y que considera agotado, dijo al respecto: “Si la UOM llegó a este estado de cosas no es sólo como consecuencia de un modelo económico perverso, que por otro lado respaldaron por vía de las lealtades partidarias, sino también porque representa un modelo de organización que fue referencia durante medio siglo y hoy está absolutamente agotado. El modelo de sindicatos como “correa de transmisión” del partido político, negando la necesaria autonomía y democracia en la vida sindical, ha fracasado hasta en los países del llamado “socialismo real”. Pidió se atacaran las causas internas de la crisis para poder resolver la misma mirando hacia el futuro pues el recuerdo del Estado Bienestar no alcanza para enfrentar los desafíos: “Como dirigentes estamos obligados a avanzar mirando hacia delante. Las nostalgias del Estado de Bienestar no alcanzan para explicar la complejidad de los desafíos que nos impone este fin del milenio. La crisis puede ser una oportunidad si asumimos nuestro protagonismo. Por eso, como en el país, en la UOM, la disyuntiva es ajuste o democracia. Nosotros elegimos la democracia”³⁷.

³⁷ Clarín 1-12-99, pág.20.

IX.1.- ANÁLISIS DE CASOS

Del análisis del material obtenido surgió un mínimo de diferencias y un cúmulo de coincidencias entre los distintos actores. La totalidad de los entrevistados, como era de suponer conforme a sus funciones, manejaron con familiaridad los conceptos de flexibilidad interna y externa. Entienden también la flexibilización “interna” como reducción del tiempo de trabajo y ciertas formas de polivalencia y de participación de los trabajadores en el proceso productivo; y la flexibilización “externa” como un modo de adaptación de los empleadores a la crisis estructural y en ajustar la estructura productiva a las variaciones de los mercados, implicando una nueva modalidad de disposición de la fuerza de trabajo y de la formación de salarios, utilizando entre otras estrategias, la desregulación de normas que condicionen la libre disposición del volumen, tiempo y modalidades de trabajo.

Plantearon la necesidad de un cambio en el sistema de relaciones laborales pero contemplando las necesidades de la empresa de competir en las mejores condiciones posibles, pero sin que ello signifique la derogación lisa y llana del principio “protectorio” del trabajador priorizando así el carácter tuitivo del derecho laboral. Al respecto, en un documento suscripto por los jueces del fuero laboral de la Asociación de Magistrados del Departamento Judicial de La Matanza del año 1997, se señalaba:

“ ... nos declaramos vehementemente imparciales, pero no neutrales, atento al mandato constitucional que jerarquiza el principio protectorio del Derecho del Trabajo...”

Valoraron positivamente el accionar sindical histórico. Todos, incluidos los gremialistas, dan cuenta del debilitamiento del sindicalismo frente a los otros actores del mundo del trabajo (Estado-empleadores) y de la imagen negativa, que en general tiene la sociedad de los sindicatos y del dirigente sindical; justificaron dicho descrédito en la dificultad del accionar gremial frente a una flexibilización de hecho que se daba en cada empresa y en

cada establecimiento. Todos manifestaron su deseo de ver recuperada la imagen gremial, destacando la importancia del gremialismo en el desarrollo social.

Coincidieron en señalar: a) que los contratos de trabajo flexibilizados a partir de 1995, apuntando a disminuir los costos laborales, precarizaron la relación laboral y no crearon nuevos puestos de trabajo; b) que la globalización puede traer beneficios, pero si no se cuenta con una red de protección social adecuada, acarrea un aumento de las desigualdades sociales; c) la necesidad de preservar la existencia del colectivo laboral.

Los gremialistas en particular, volcaron los conceptos siguientes:

- La flexibilidad laboral implementada legislativamente reconoció una situación de hecho preexistente que se inicia en el afán de los empleadores de mejorar su competitividad ante la apertura de los mercados: *‘ta patronal no trepidó en imponer condiciones de empleo por debajo del nivel convencional en la búsqueda de bajar sus costos a costa del trabajador’*.

- Se mostraron reacios a calificar la flexibilidad laboral como herramienta jurídica, pero no dudaron en denostarla en cuanto a su aplicación concreta: *‘La flexibilización laboral en un marco de alarmante desempleo y sin red de contención social era nefasta para los trabajadores y la sociedad toda’*.

- Expresaron que la situación descrita, fue “facilitada” por el alejamiento del Estado de su rol tradicional, como regulador de las relaciones del trabajo por cuenta ajena, pero atendiendo especialmente al trabajador como sujeto más débil del contrato de trabajo: *‘El Estado prioriza las necesidades de los empleadores y se olvida de los trabajadores’*.

- Reconocieron, en la crisis sindical, razones propias que debían ser corregidas en el seno de cada organización gremial: *‘no todo es culpa del Estado, la dirigencia gremial tiene su cuota de responsabilidad en el tema’*.

- Marcaron la necesidad de implementar un sistema eficiente de control y sanción efectiva del trabajo “en negro”, para lo cual se debería dotar a la autoridad administrativa del Trabajo de mayores recursos humanos y técnicos, ya que eran extremadamente insuficientes: *“en la Delegación local de Trabajo hay 2 o 3 inspectores para toda La Matanza”*

- Afirmaron que la ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo, constituyen la columna vertebral del derecho laboral, sin perjuicio de mostrarse permeables a modificaciones resultantes de la flexibilización interna y del consenso entre trabajadores y empleadores, con la participación del sindicato, a fin de que los cambios fueran los absolutamente necesarios y los más adecuados a los intereses de ambas partes del contrato laboral: *“todo se debe pactar dentro de los mínimos legales y convencionales”*.

- En punto a la discusión paritaria, manifestaron la necesidad de mantener el sistema de negociación colectiva con la intervención de una organización sindical con personería gremial, garantizando la debida protección del trabajador afiliado y no afiliado al sindicato; sin que ello signifique obstáculo alguno para la formalización de Convenios Colectivos de Empresa, los cuales de hecho se han firmando sin inconvenientes dentro del régimen legal vigente. Se mostraron defensores del mantenimiento de la ultractividad colectiva hasta tanto no se firme el nuevo convenio, a fin de evitar vacíos legales y el desamparo convencional del trabajador: *“siempre hubieron acuerdos de empresas con la participación de delegados y de la comisión directiva del sindicato, para eso no hace falta cambiar la ley, menos para terminar con la ultractividad tan necesaria”*.

- En cuanto a los perfiles ideales de un dirigente sindical moderno, refirieron la necesidad de sumar, a las condiciones históricamente reconocidas, una dosis mayor de apertura al cambio y de adaptación a la negociación en tiempo de crisis. Señalaron que el dirigente actual debe poseer nuevas habilidades y un conocimiento de la situación económica global y regional y no sólo de la nacional. Destacaron, como importante, poseer conocimientos sobre informática y los medios actuales de comunicación, con el objeto de que el progreso

tecnológico sirva también a los fines sindicales: “el dirigente sindical debe estar actualizado, conocer sobre informática, un poco de economía regional, etc.”.

- Se mostraron proclives a mantener dentro de la “familia sindical” a aquellos trabajadores del sector actualmente alejados de la economía formal (trabajadores “en negro” y cuentapropistas). De hecho, uno de los “informantes-clave”, dijo: “ ... cuando un compañero o su familia requiere de asistencia médica y ha dejado de ser afiliado por haber sido despedido, la U.O.M no lo deja solo, arbitra los medios para brindarle una solución (...).

- La dirigencia cupular y de base, entrevistadas por separado, estuvieron contestes en definir como óptimas las relaciones entre ambos niveles, señalando, con distintos matices, la necesidad que tiene toda organización gremial, para el logro de los fines sindicales, de un diálogo permanente entre la comisión directiva y la comisión interna del establecimiento e implementar un aceitado mecanismo de consulta: “siempre se debe consultar a “las bases”, es decir a los trabajadores a través de los delegados”

- En cuanto a la imagen sindical se manifestaron conocedores de que la misma es mala dentro de la sociedad en general pero destacando que dentro de los afiliados locales la imagen era buena. Ello a partir de las opiniones que reciben directamente de éstos y que estiman justificadas a partir del accionar gremial local. Al respecto otro de nuestros entrevistados dijo: “ ... nuestra seccional busca permanentemente la cobertura del afiliado...” y destacó, entre otros logros “ la compra del Policlínico Central en la Ciudad de Ramos Mejía; la atención gratuita de hijos discapacitados; una Clínica en la localidad de Laferrere; el Centro de Jubilados; Escuela de formación profesional para adultos. Esta imagen positiva la ven corroborada por el resultado de las últimas cuatro elecciones llevadas a cabo desde que asumieron como dirigentes en la seccional La Matanza de la U.O.M. (1984), las que ratificaron la actual conducción del gremio en el marco de un proceso electoral democrático cristalino y con participación de listas opositoras”.

En virtud del reducido número de entrevistados, los resultados obtenidos fueron parciales y limitados, sólo una “aproximación” a la realidad local en materia de flexibilización laboral y sindicalismo. No se pretende obtener conclusiones generales o definitivas, sino parciales y provisorias que puedan servir de base a nuevos y más amplios estudios.

IX.2.- A MODO DE CONCLUSIONES PRELIMINARES

1) La flexibilización laboral constituyó el eje de las relaciones laborales en la década del `90. Su alcance y significación fue y es objeto de interpretaciones antagónicas entre los actores del universo laboral: para los empleadores: herramienta idónea para lograr la transformación y modernización del sistema de relaciones laborales, el cual calificaban como rígido y desalentador de nuevas contrataciones. Para el sector de los trabajadores: sinónimo de precariedad laboral y desprotección del trabajador.

2) Se debate el rol del Estado en el mercado de trabajo y la cuestión no pasa únicamente por un mercado laboral intervenido o no, sino por el modo de hacerlo en el primer supuesto. Las funciones de policía del trabajo, no se cumplieron durante los `90 (en la actualidad existe un intento por mejorarlas). La falta de decisión política impidieron un eficiente servicio de inspección y dicha realidad ha sido una de las causas del alarmante número de trabajadores “en negro” y el consiguiente perjuicio social que tal clandestinidad laboral provocó al tejido social.

3) La fuerte vinculación del sindicalismo con el Estado, que se inició con el liderazgo de Juan Domingo Perón a partir de 1944, se ha agotado, lo cual obliga a los sindicatos a repositionarse frente a los otros actores (Estado, partidos y empleadores) y a buscar nuevos mecanismos de proyección política si pretende recuperar el rol trascendente que le cabe como actor fundamental en todo sistema de libre relaciones laborales.

4) La legislación laboral de los `90, al impulso del Fondo Monetario Internacional, avanzó hacia un sistema de relaciones laborales con tendencia a la individualización, en donde la noción de estabilidad en el empleo se debilitó y hacia un sistema de negociación colectiva en el cual el sindicato nacional perdiera protagonismo. La flexibilización laboral y la autonomía sindical frente al Estado acentuaron la crisis de identidad del sindicalismo argentino, acrecentando su pérdida de credibilidad, especialmente en el sector de los desocupados y subocupados. El dirigente gremial es conciente de tal situación y de la necesidad de un cambio en el sentido de lograr nuevos conocimientos y habilidades que se sumen a su tradicional capacidad negociadora y le permita encontrar nuevas o distintas formas de actuación.

El trabajo es algo más que un fenómeno económico, que es la base del desarrollo humano, como tal requiere de una armoniosa relación de los distintos sectores. Empresarios eficientes, innovadores y celosos cumplidores de sus obligaciones fiscales; sindicatos fuertes, libres y democráticos y un Estado que regule las relaciones laborales en el marco del mandato del art. 14 bis de la Constitución Nacional.

X.- TECNOLOGÍA Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: NUEVAS CALIFICACIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.

Sin el ánimo de presentar visiones reduccionistas del proceso de flexibilización laboral y de las nuevas calificaciones que la misma demanda a los trabajadores, podemos visualizar dos tipos de vertientes: las optimistas y las pesimistas³⁸.

Por un lado encontramos las que dicen que se puede detectar la extinción del paradigma taylorista - fordista y el modelo del toyotismo japonés, que se había extendido con éxito casi a la totalidad del aparato productivo hasta la década de los setenta, en la que comienza a declinar. Este cambio de paradigma da lugar a la corriente de opinión de que el avance tecnológico y la producción flexible bajo escenarios cambiantes necesitan de nuevas calificaciones laborales que, a su vez, facilitan el despliegue de una mayor creatividad y emancipación del trabajador sobre el control de la producción y generan mayor satisfacción laboral.

Y, por otra parte, las que consideran que estos cambios tecnológicos sólo están circunscriptos a ciertas áreas y tipos de puesto que serían poco relevantes en número, dentro de un escenario en el cual sigue prevaleciendo el trabajo descalificado desprendido de nuevas formas de segmentación del mercado de trabajo, ahondando la exclusión laboral y social.

Bajo esta última vertiente, la cuestión social es entendida como expresión de las relaciones entre capital y trabajo desde una visión histórica crítica del sistema capitalista. Dichas relaciones constituyen el núcleo central del proceso histórico que se plasma en una forma de organización económica, social y política que afecta a la clase trabajadora en su proceso de reproducción social, así como en otros sectores no vinculados directamente en el proceso de producción de bienes y servicios. Esta relación debe ser recreada en la creciente

³⁸ Carrillo, J. e Iranzo, C. “*Calificación y Competencias Laborales en América Latina*”. En: De La Garza Toledo (2000), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. FLACSO. FCE Bs. As.

necesidad de ganancia del capital para lo cual se ha hecho necesario transformar el sistema productivo y el mundo del trabajo, generando precarización, desempleo y exclusión.

Como parte de este último escenario expresado por los actores sociales de nuestro trabajo de campo, *LUIS* (60) refiere:

“...Trabajé en Zoquetes Ciudadela durante treinta años. Hace ocho que me despidieron. Mi cargo llegó a ser el de mecánico. (...) no querían producción, como no se vendía, se achicaba la producción. Había que hacer trabajar a menos máquinas, entonces los tejedores tenían que ir a hacer otras cosas...Después hice changas de albañilería, y ahora soy remisero. De ahí me despidieron porque la fábrica se achicó, echaron a un montón de gente y entre ellos yo...(...)

Puede visualizarse la caída sistemática de la trayectoria laboral de nuestro informante, quien no ha podido seguir el modelo de carrera lineal ascendente o por lo menos estable que todo empleado se representaba mentalmente al inicio de la relación laboral en contextos más estables.

Aún así, este proceso no siempre puede ser aprehendido en su real dimensión con conciencia de los cambios que impactan en la clase trabajadora, pues inmediatamente agrega:

*“(...)*El tema de la flexibilización, a mí no afectó, pero a algunos compañeros, los cambiaban de sector o de sección...*”*

Nótese que el informante no correlaciona su despido y la caída de sus recorridos laborales con el proceso la precarización y flexibilidad laboral que refiere afectó solo a sus compañeros. Evidentemente, debido a su antigüedad y las conquistas adquiridas, no lo flexibilizaron, sino que *peor*, lo despidieron, tal cual comenta:

“(...) El patrón me dijo una vez me dijo que mi sueldo era alto, yo ganaba \$ 1300 y a él yo le salía casi \$ 2500, porque tenía que pagar, la jubilación, el sindicato, los servicios médicos, impuestos, yo le salía caro. Cuando uno está “en blanco”, pasa eso...”

Rosanvallon (1995)³⁹ dice que la fantasía de una sociedad independizada de la necesidad y de un sujeto protegido de los primordiales peligros de la vida estuvo por un tiempo al alcance del trabajador. Dentro de este horizonte se fue desarrollando la carrera de Luis. En un principio, se perfilaba una posibilidad cierta de progreso basado en el esfuerzo personal y la adquisición progresiva de calificaciones y dentro del modo de producción taylorista:

“...Primero fui aprendiz, después cuando aprendí bien fui tejedor y después mecánico, arreglaba las máquinas, fui adquiriendo en la práctica, poniéndome a arreglar las máquinas que se descomponían. Yo tenía a cargo catorce máquinas, y cuando se descomponían y no había tiempo de que venga el mecánico me ponían a mi, así fui aprendiendo, cuando yo no podía solucionarlo, llamaba al mecánico de la fábrica que era más viejo y sabía más que yo. Después la fábrica me dio la categoría de mecánico...” Luis (60)

Pero desde comienzos de los años ochenta, el incremento de la inactividad y la emergencia de nuevos signos de indigencia nos llevaron a largos años atrás en el tiempo. *Rosanvallon* postula que se ve cristalinamente que no sólo se trata de un sencillo regreso a las contrariedades del pasado (anteriores al estado providencia). Los fenómenos más vigentes de exclusión no se condicen con estas categorías pretéritas de explotación. Para el autor ha hecho su aparición una nueva cuestión social⁴⁰. También para *Castel, R. (1997:412/3)*, *“ha habido un nuevo crecimiento de vulnerabilidad de masas. (...) En esta dinámica no hay*

³⁹ *“La nueva cuestión social”*, Editorial Manantial, Bs. As.

⁴⁰ La transformación de la sociedad salarial en el contexto de los procesos de globalización de la economía y sus implicancias directas en la transformación de la categoría de trabajo y al mismo tiempo la mudanza generada en los sistemas de protección social, constituyen hoy la nueva cuestión social. (Margarita Rozas-1998-*“Seminario de Intervención en Trabajo Social”*, UNLM.) La cuestión social no es sino la expresión del proceso de formación y desarrollo de la clase obrera y de su ingreso en el escenario político de la sociedad exigiendo su reconocimiento como clase por parte de los empresarios y el Estado. (Iamamoto, M. De Carvalho, R. (1984), *“Relaciones Sociales y Trabajo Social”*, Editorial Celats, Lima. Perú.

nada de marginal. Así como el pauperismo del siglo XIX estaba inscrito en el núcleo de la dinámica de la primera industrialización, la precarización del trabajo es un proceso central, regido por la nueva exigencia tecnológica económica de la evolución del capitalismo moderno. Es perfectamente lícito plantear una nueva cuestión social que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo de la primera mitad del Siglo XIX, para sorpresa de los contemporáneos”.

Las demarcaciones entre tecnología y economía siempre aparecen difusas cuando se quieren analizar cuestiones puntuales inherentes al trabajo. El trabajo funda un problema incesante de toda política económica. El papel de la tecnología ocupa un lugar principal que conmueve al proceso mismo del trabajo y a su organización consecuente. Desde la revolución industrial se ha ido sustituyendo las capacidades y esfuerzos humanos por máquinas y la disociación del trabajo del hombre en trabajo manual e intelectual. El proletario tuvo que adecuarse a los tiempos de la producción y la maquinaria disipando el control sobre los objetos que confeccionaba. Tanto es así que la producción ha sobrevenido en un perpetuo adelanto hacia formas que ayuden a un superior control sobre la producción y la fabricación de mayores cantidades de productos para competir en el mercado. Se despoja al obrero del control sobre los modos de operatorios al despojarlo de su saber profesional. Se fragmentan las fases que componen este proceso al regular mecánicamente el ritmo de trabajo de manera exterior al obrero por medio de la línea de montaje y el cronómetro (taylorismo, fordismo). Superada esta etapa, irrumpe una nueva oleada tecnológica: la de la información que permite desarrollar nuevas formas de organización del trabajo al hacer posible la flexibilización de los contratos, la localización y el horario del trabajo, etc. con lo que se ejecutan nuevas formas de control dentro de la producción y un incremento de la productividad ahora emancipada de la expansión de las horas de aportación al trabajo y centrada ya, no como en el taylorismo en la producción masiva mediante la extrema división del trabajo en tareas especializadas, sino en la calidad y la innovación tecnológica por medio de la reunificación de funciones en los niveles superiores. Este modelo de trabajo fundado en la información está constituido por una mano de obra nuclear, integrada por profesionales que se basan en la información, que aunque mejor pagada y más estable, está sometida a la movilidad por la reducción del

período de vida laboral; por un lado los profesionales son reclutados para formar parte del núcleo de la empresa, y por otra parte constituyen una mano de obra que trabaja a tiempo parcial, que puede ser contratada, despedida o externalizada según la demanda del mercado y los costos laborales y que no goza de seguridad laboral, prestaciones por jubilación o recompensas por buen desempeño.

Esta nueva cuestión no pasa por el enfrentamiento a la exclusión porque este fenómeno no tiene entidad propia sino que nace por la precarización del trabajo y el requerimiento cada vez más tecnificado de la mano de obra, produciendo el quiebre de la protección social y cambios en la subjetividad y la vida privada de los individuos. En términos pragmáticos, podemos apreciar como *Walter (33)* expresa estos cambios en la subjetividad y en su vida privada:

“...El desempleo y el trabajo cambiante o inestable influye en las relaciones de pareja y familiares. Yo en este momento estoy separado. Hace siete meses que me separé. Ahora tengo una audiencia de conciliación, para poner los días de visita para ver a mi hijo, y fijar una cuota alimentaria. ¡Y justamente ahora me vengo a quedar sin trabajo! Si, influye porque la economía en la pareja es casi un cien por cien, un setenta por ciento o el sesenta, quizás. En la mayoría de las parejas es así. O al menos en las parejas que aspiran a algo más. No los que se conforman fácilmente. Yo, por ejemplo, no soy una persona conformista. Yo siempre quiero más, aunque no todos somos así, por supuesto. También influye mucho los horarios. (...) En mi caso personal, yo me separé de mi mujer porque según ella yo la desatendí. El tema de que no venía con una florcita de regalo, etc. y qué pasa...yo en mi mente era llegar y trabajar para tener la casa, para comprar esto o lo otro. Quizás si, me descuide en eso. Pero qué pasa...vos trabajás las doce horas, trece, catorce, quince, y es muy difícil; y aparte yo no lo veía de ese modo. Ahora quizás si. Me doy cuenta que perdí mi familia por no ser así. Por pensar solamente en el dinero. Lo que yo le digo que esto es una manera de pensar en ella y en la familia cuando me preocupo por trabajar. Lo que pasa es que si estás menos cansado podés hacer las dos cosas: atender a tu familia, tu pareja y ganar dinero dignamente. En este momento si vos trabajas solo por ocho horas,

no pagan como se debiera pagar. Pero parte de esto que me pasa, sí, es por el trabajo. Si, si, es así...La flexibilización laboral afecta la vida de las familias y a las personas ...”

Además de incidir en la vida privada de los sujetos, la flexibilidad laboral se puede convertir en una fuente incesante de estrés. En muchos casos es sentida como una gran presión por parte de quienes la padecen. El trabajador siente amenazada su seguridad económica y su autoestima, al sentirse como fácilmente sustituible, recambiable y, por ende, vulnerable:

“...El trabajo flexible en la vida de la organización y del empleado genera inseguridad al saber que hay mucha mano de obra disponible por el aumento de la cantidad de desocupados. Crea molestias, presiona, porque vos sabés que no podés fallar en nada. Todos somos seres humanos que nos podemos llegar a equivocar en algo. En mi caso mismo, mi jefe me echo una mañana y cuando llegué a la agencia ya había otro preparado para reemplazarme. En otro momento quizás hubiese sido más considerado si no hubiese sido tan fácil conseguir mano de obra...La desocupación te presiona porque vos estás pensando siempre que no podes hacer nada por fuera de lo que indican porque te quedás sin trabajo y saben ellos que atrás tuyo hay mucha más gente dispuesta a ocupar tu lugar por el mismo salario o menos. O sea, no se hasta que punto sirve la flexibilización laboral, porque uno siempre está trabajando presionado...y el jefe, el dueño de la empresa o el encargado o quien sea, sabe esto y se aprovecha de esto, juega con la flexibilización...”
Walter (60)

Castel (1997) propondría ubicar el centro del análisis de las vivencias de estos trabajadores en la desintegración del soporte salarial, el cual iba más allá de ser una fuente de ingresos o beneficios para los sujetos y sus familias porque proporcionaba, además, una contención que protegía de la vulnerabilidad que “*permitía vivir al día, manejar el presente y anticipar el futuro de un modo progresista*” y, de hecho, es esto lo que se denominó como progreso social.

Y no obstante el carácter arduo y la sumisión que implicaba que el trabajo asalariado no hubiera sido completamente abolido, el trabajador se hallaba nivelado al haberse transformado en un ciudadano de un sistema de derechos sociales, en un usuario de prestaciones asignadas por la burocracia del estado y la seguridad social y también en un consumidor obligado de los productos y servicios promovidos en el mercado.

Walter (33) dice:

“...Nunca estuve desempleado. Creo que una es por poseer suerte y otra también porque no me quedo quieto. Así que nunca me quedé sin empleo por mucho tiempo. Bueno, ahora porque tengo el fondo de desempleo, pero no me conformo, yo por lo menos no me conformo, siempre estoy tratando de buscar. Siempre me gustó tener mi obra social, mis vacaciones, todo lo que un trabajo como la gente te brinda. Siempre me gustó tener a mi mamá en la obra social o a mi mujer cuando estábamos juntos. A mi hijo también. Yo por lo menos ya te digo, nunca estuve desocupado por más de tres semanas...”

El entrevistado rescata la importancia del trabajo con beneficios sociales que proporciona la protección social tanto de él como de su familia. Se desprende su discurso que, en la medida de sus posibilidades, trata de construir trayectos laborales que le resulten interesantes y que se deriven de éstos beneficios para su círculo familiar. Además, nótese que percibe seguro de desempleo, lo que indica que se trata de un tipo de desempleado más protegido que otros que estuvieron trabajando sin protección social.

Puede decirse que en términos de *Castel*, estos beneficios sociales y el horizonte de previsibilidad deseado que mencionaba el informante anterior, fueron el modo de *domesticación del capitalismo*, a través del cual el Estado social reestructuraba las nuevas representaciones de la solidaridad y el intercambio en torno al trabajo; cosmovisión que en esos momentos era aceptada por la mayoría de la sociedad y que hoy está en franca revisión y en el centro del debate académico y social.

Este sistema de trabajo que se desarrolló bajo el patrocinio del Estado social en los años de crecimiento, está hondamente quebrado por el debilitamiento de los Estados-nación, la

mundialización de la economía y la primacía del capital financiero internacional. Dentro de esta nueva articulación el pleno empleo perdió su posición central y abrió paso a otras formas de trabajo asalariado. Este asunto parece inalterable y da nacimiento a distintos grados de vulnerabilidad social como producto del desempleo y la desafiliación. Al respecto, un entrevistado logra captarlo claramente:

“... No se puede medir la mejoría o el deterioro del país por los negocios de la Bolsa. Porque si vienen inversores e invierten millones en la Bolsa, pero al día siguiente se la llevan a Brasil y de allí a otro lado, eso no es inversión genuina. La inversión es la instalación de industrias que son inversiones productivas que crean puestos de trabajo. En estos momentos no está sucediendo eso. ¿Cuál es la causa? Lo sabrán los dueños de la plata. ¿Y los hipermercados? Tanto capital que no tiene un anclaje, vende la mercadería. No tiene maquinarias, no tiene estructura. Para ellos vale dos pesos. Lo que tienen adentro, lo venden. Lo traen barato, lo venden barato y se acabó el partido. Levantan vuelo y se van. Yo sigo sosteniendo que la inversión real en el país es la que instala industrias El supermercado dice mañana cierro la puerta y me voy. ¿Qué inversión es esa? Ninguna. ...” (Conrado, 60 años)

Adviértase que el informante consultado percibe la lógica de ganancia rápida del capital especulativo que no requiere inversión y que *atteriza y levanta vuelo* de manera permanente por distintos lugares geográficos, sin comprometerse en proyectos a largo plazo. También Conrado distingue el encorsetamiento al que se ven sometidos los estados de los países más dependientes por parte de estos poderes económicos sin fronteras:

“...Las inversiones productivas son las que crean fuentes de trabajo. En este momento no está sucediendo eso. ¿Cuál es la causa? (...) ¿El estado no tiene nada que ver en esto? ¿En favorecer o no estas condiciones de capital especulativo o productivo? Posiblemente si, (...) el Estado tiene responsabilidad en el fomento o no del capital especulativo o bien productivo, pero actualmente tiene la soga al cuello. Por un lado, los que nos prestaron dinero, lo hicieron con doble intención y en la medida que paguemos vamos a defendernos un poco. Pero, siempre nos tienen dominados...(...) Aquí hay que pagar y pagar. La gran deuda viene del gobierno de la estabilidad. Se vendió el país, nos quedamos sin activos. Me pueden decir que vinieron grandes capitales al país, pero ¿que instalaron? Nada. Se

apropiaron de lo que ya estaba hecho. No instalaron una Entel paralela o una empresa de gas paralela para competir con las otras. Simplemente se adueñaron de lo que había y dijeron: Ahora mandamos nosotros. Y el usuario se calla la boca. Entonces, la inversión que dicen que hubo en ese momento no se hizo, se llevaron afuera lo que había...

Nuestro entrevistado advierte sobre la Argentina y la adquisición de las empresas públicas de servicios hoy privatizadas en mano de capitales foráneos, los cuales no corren riesgos y se apropiaron de un mercado cautivo. Además, expresa que ningún capital extranjero de las privatizadas hizo inversiones de riesgo, aún más, los mismos usuarios financiaron la mayoría de las obras a través de los incrementos de tarifas:

Sigue diciendo Conrado:

“...Se vendieron activos, se vendieron empresas, ¡se vendió el país! ¡Y la deuda aumentó! Se habló de reducir el gasto público y se privatizó todo. Y hoy se sigue diciendo que hay que reducir el gasto. ¿Hasta cuándo? Nos quedamos sin activos. Entonces me pueden decir ¡Si, vinieron grandes capitales! ¡Varios miles de millones! ¿Pero que instalaron? ¡Nada! se llevaron todos los fondos afuera y con ello el trabajo nuestro...”

La lógica expansionista de la tecnología y del capital financiero en sus versiones más radicalizadas y el escaso margen para ponerle coto con que cuentan los gobiernos, provocan consecuencias aciagas sobre los lazos sociales. Se abre paso a la conformación de una sociedad dual donde los mayores ingresos son concentrados en poder de una minoría selecta.

Este tipo de sociedad se hace visible en la cada vez mayor segmentación y polarización de los mercados de trabajo. Por un lado existe un mercado laboral principal, constituido por recursos humanos calificados, bien remunerados y protegidos; y un mercado laboral accesorio, constituido por personal precario, menos idóneo y más subordinado a la incertidumbre de la demanda. En períodos de equilibrio y crecimiento económico equitativo, estas distintas modalidades de demanda y oferta de trabajo diversificada se complementan. El mercado de trabajo secundario o de reserva desempeña un papel

necesario para hacer frente a los imprevistos y contingentemente sirve de contención para entrenar y ubicar a nuevos aspirantes, algunos de los cuales son preparados y absorbidos por las empresas de manera estable.

Pero, por el contrario, en contextos turbulentos y de concentración salvaje de la riqueza con subempleo y abundancia de postulantes, estos dos polos del mercado se hallan en franca competencia. Así, en ambientes volubles, el poseer personal estable es visualizado como un estorbo. Y los proletarios del mercado secundario se convierten en más atractivos, puesto que gozan de menos protecciones y pueden ser contratados y expulsados en la medida que se los necesite o descarte dentro de una coyuntura móvil. Y así se aumenta, por consiguiente, la desvinculación social de los dos polos: los que fueron trabajadores estables (quienes pueden quedar desempleados por largo tiempo o constituirse en mano de obra precaria) y de los que son o fueron precarios.

La incongruencia medular que afecta el eje mismo de los modelos productivos emergentes es que existe una propensión a enriquecer el trabajo con la aparición de nuevas calificaciones pero paralelamente a esto se observa una tendencia al deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo, a la disminución de la autonomía de las organizaciones laborales y al fomento de la segmentación y rotación en el empleo - (*subproletarización del trabajo al decir de Antunes:2003*⁴¹).

En la percepción de Walter (33) sería:

“...En Acindar nosotros trabajamos por producción. Nos decían por ejemplo, Uds. tienen que producir mil kilos. En la primer quincena producíamos mil kilos, es decir, nos quedábamos equis cantidad de horas, en la quincena siguiente te fijaban una producción de mil quinientos kilos. Pero que pasaba, vos a mitad de la quincena ya tenías mil, entonces te apurabas para pasar mil quinientos, pero que pasaba, no llegabas nunca porque las máquinas se rompían y tardaban en arreglarla y tenías un día perdido ¡por lo menos! Y si se rompía otra máquina tardaba cuatro o cinco horas la gente de

⁴¹ *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Ediciones Herramienta. Bs. As.

mantenimiento en arreglarla. ¡Te ponían trabas para que no cobraras el premio a la producción! Vos llegabas a mil cuatrocientos cincuenta y te ponían trabas ¡Ya ellos estaban hechos! ¿Por qué? Porque si llegabas a mil cuatrocientos cincuenta no cobrabas premio. La producción para comercializar estaba, pero nosotros no veíamos nada. Nosotros cobramos la producción de mil, no la de mil quinientos. Y así estábamos todos los sectores. No estábamos conformes...”

Los procesos de automatización, la robótica y la microelectrónica posibilitaron una revolución tecnológica y social de enorme intensidad. Si bien aún el taylorismo y el fordismo conviven con el toyotismo y los círculos totales de calidad, como formas clásicas de producción están siendo severamente afectadas por la transformación operada por la tecnología.

Esta metamorfosis de la *know-how* afecta especialmente a la clase obrera y a los modos de ser del proletariado fabril tradicional: la *clase que vive del trabajo o el salariado* está atravesando un *gran sufrimiento social* (Antúnes, R. 2003 y Castel⁴², R. 1997) y como producto de estas mutaciones se va convergiendo hacia la disminución de la conciencia de la clase trabajadora. Sin pretender ser exhaustivos con estas proposiciones, se puede visualizar que está perfilándose el nacimiento de lo que algunos autores denominan una *nueva cuestión social* sobre el rol del mundo del trabajo y las protecciones / desprotecciones sociales. Respecto a este tópico, Walter (33) menciona:

“...Yo creo que la persona afectada por el desempleo se siente destruida. Eh, anímicamente, moralmente, no tener trabajo, la gente que te compadece. Bueno y lo peor es por ahí que ahora cada vez más gente es que capaz se acostumbró a no se tenga trabajo...”

En tal sentido, la reestructuración de las relaciones de producción puede constatarse en el deslizamiento de los principales parámetros que aseguraban una “*armonía frágil*” entre los distintos sectores poseedores del capital y los que venden su fuerza de trabajo. La economía

⁴² “La metamorfosis de la cuestión social”, PAIDOS ESTADO Y SOCIEDAD, Bs. As.

y el mercado por si solos nunca alentaron por si un orden social equitativo. La protección social en una sociedad compleja constituye un esfuerzo colectivo donde deben compatibilizarse el patrimonio privado con la propiedad social. En este tenor, los ciudadanos deben tener un lugar en la sociedad a través de estrategias colectivas considerando que el no trabajo es más que el desempleo; porque los excluidos o desafiados pasan a ocupar en la sociedad el lugar de “*inútiles para el mundo*” (Castel, R: 2003)

La práctica social de los sujetos está surcada por la celeridad de los cambios tecnológicos en la comunicación, la cultura y el trabajo, pero al mismo tiempo está sometida a procesos de desafiación que sellan diferencias insalvables. Se debe fundar una nueva plataforma de búsqueda de equidad y amparo social en la cual el sujeto aprenda a vivir incluso en la interinidad y la provisionalidad que el escenario actual impone.

En el razonamiento de Castel, R. (1997) el derrumbe de la condición salarial da nacimiento a la cuestión de la exclusión que desplaza al margen de la sociedad lo que en primer término no se quiere ver. El estatuto del sector asalariado se había llegado a organizar sobre una alineación social estable pero frágil. Durante mucho tiempo el sector asalariado se localizó en los bordes de la sociedad; más tarde se emplazó en ella pero de manera subalterna y en último lugar se propagó hasta ceñirla de un extremo al otro abarcando la estructuración del todo social.

Pero justamente en el período en que se creían haberse impuesto las particularidades ligadas al trabajo para especificar el precepto que catalogaba y situaba al sujeto en la sociedad, en menoscabo de los otros sostenes de las otras ligazones de identidad, concretamente en ese momento la centralidad del trabajo es cuestionada.

Al decir de Antunes si bien este cuestionamiento es cierto, no por ello es menos controvertido. Al constatarse la prolongación de formas precarizadas de trabajo o de desempleo estructural, no es factible por esto hablar de la desaparición de la clase trabajadora bajo el capitalismo avanzado. Nos dice que por el contrario, aún esta clase

desempeña un papel central en el proceso productivo aunque bajo un gran abanico de agrupamientos y segmentos que componen esta clase. El autor no niega que estas modificaciones operadas afectaron no solo la materialidad del trabajo sino que también provocaron profundas transformaciones en las formas de ser de los sujetos y en la protección social, pero de ninguna manera esta entidad constituye el fin del trabajo como otros autores postulan.

Así, Walter (33) nos dice:

“... Yo tengo la suerte de...lo máximo que he llegado a estar sin trabajo fueron tres semanas. Nada más. No es que estuve seis meses. Pero en este año, en lo que va del 2003 cambié cuatro veces de trabajo. Para mí está bien implementado para la patronal. Yo siempre trabajé en comercio. Los trabajos míos casi siempre fueron comerciales. De ocho de la mañana a seis de la tarde y ahora es que como empecé a trabajar en fábricas cumplo turnos de ocho horas y en turnos rotativos: mañana, tarde y noche. Son tres turnos. Y vamos rotando. Y bueno, a mí particularmente de noche no me gustó, porque dormís mal, descansas menos, porque te tendrían que pagar más por trabajar de noche pero no te lo pagan. Por ejemplo en Acindar donde yo trabajé era todo igual, pagaban un peso con cincuenta la hora en cualquier turno: mañana, tarde y noche. Y yo creo que se siguen beneficiando a los empresarios. No a los trabajadores...”

Adviértase que el entrevistado da cuenta de distintos trayectos laborales y que en el último tiempo de su historia ocupacional ha saltado de contrato en contrato. Menciona el caso de un desempeño en con rotación de turnos en una empresa metalúrgica y en que cuando le correspondía trabajar de noche, no se le han reconocido los beneficios sociales conquistados por los trabajadores en otras épocas a través de la lucha y la negociación colectiva.

Antúnes afirma que existe un proceso de tercerización de la producción que tanto califica como descalifica, y, *con certeza desemplea*, que torna mucho menos estable la condición obrera. Esto también puede verse con el mayor asalariamiento de los sectores medios

(abandonos de los trabajos cuentapropistas) y la incorporación precaria de las mujeres al contexto productivo.

Respecto al trabajo femenino Walter observa:

“...Para mí, totalmente, la mujer tiene más posibilidades que el hombre en lo laboral. Te lo digo así. Es más, vos abris un clasificado del domingo, creo que el 70% es trabajo para la mujer. Te lo digo así, es el número que te digo tranquilamente. Es más trabajo para la mujer en todo sentido. Hablo de secretarias, empleadas, operarias, hasta la prostitución. En todo sentido, hay más posibilidades para la mujer que para el hombre. La verdad que yo no entiendo bien por qué puede ser así, que haya más oferta de trabajo femenino que masculino. Nunca me puse a analizar eso. (...) No es lo mismo para el hombre. Al hombre le cuesta más encontrar trabajo. A lo mejor será porque se le paga menos a la mujer, esa puede ser una de las limitaciones. Por otro lado, la mujer puede vivir con menos plata, se administra mejor... También o digo en el sentido de que la mujer se compra ropa con cincuenta pesos y se viste. Yo tengo que vestirme con cincuenta pesos y no me compro nada. Yo me quiero comparar un pantalón y no consigo por el mismo precio que sale un pantalón de mujer...”

Este proceso de precarización laboral y expulsión de mano de obra no es taxativamente lineal porque califica a algunos sectores, *-(por ejemplo el siderúrgico y el automovilístico según Antúnes)-* intelectualizando el trabajo y concibiendo al trabajador como supervisor y regulador del proceso de producción. Y descalifica a otros que no se pudieron subir a la ola tecnológica. Esta metamorfosis actual es compleja y multiforme, arrojando como saldo una clase trabajadora más heterogénea, fragmentada y diversificada. Y como tal es producto de una globalidad desigualmente combinada bajo una lógica universalizada por la *“integración macroeconómica”* hacia fuera y por la *“desintegración macroeconómica”* hacia el interior de los países y regiones.

Emergen nuevos procesos de fabricación donde el cronómetro y la producción en serie son sustituidos por la producción flexible, los circuitos de calidad total⁴³ y de adecuación de la producción a la estricta lógica del mercado.

En el caso de Argentina, los cambios ocurridos en la economía mundial y en los procesos económicos desde mediados de los setenta hasta la actualidad han producido transformaciones del aparato productivo y del mundo del trabajo, así como un nuevo punto de inflexión desatado por la crisis de la protección social por parte del Estado. En este tenor podemos ver que *Walter* (33) enfatiza el papel central que debe asumir el Estado para facilitar la reacomodación de las grandes cantidades de desocupados sostenidos por planes sociales a través de políticas de empleo y re-calificación laboral:

“...Para mi tendrían que crear más fuentes de trabajo. Porque no lo veo al tema este de subsidiar a través de los planes sociales. No, porque la gente se acostumbra a vivir con ciento cincuenta pesos y no sale a buscar un trabajo como la gente. Está bien que la mayoría de la gente subsidiada es la gente de más bajos recursos. Son personas que no han podido ir a la escuela, no han podido educar y mantener a sus hijos, pero me parece que podrían haber hecho otra cosa. Podrían haber creado más fuentes de trabajo, así las personas podrían desenvolverse de otra manera...”

Y *Walter* continúa poniendo énfasis en la educación y capacitación que todo ciudadano debe recibir:

⁴³ Al decir de *Antúnes* (2003) ...La calidad total no deja de ser una falacia porque cuanto más calidad un producto alega tener, menor es su tiempo de duración. Se reduce el tiempo de vida útil de los productos para aumentar la velocidad del ciclo reproductivo del capital. La calidad total es, mucha veces, la mejora en la apariencia y en el envoltorio, toda vez que los productos deben durar cada vez menos para que tengan reposición ágil en el mercado. La calidad total se adecua al metabolismo del sistema socioreproductivo del capital, afectando de este modo tanto la producción de bienes y servicios, como las instalaciones, maquinarias y la propia fuerza humana de trabajo. La calidad total es un mecanismo intrínseco y funcional. Con la reducción del ciclo de vida útil de los productos los capitales no tienen otra opción para su supervivencia sino innovar y transformarse dentro de la lógica de la producción superflua y destructiva (*Antúnes:2003 Op. Cit. Págs.177/8*)

“... También sería interesante pedirle a la gente que se capacite, que vaya a estudiar, que termine el secundario. Por ahí podría ser una manera más digna de exigirle obligaciones de ese tipo, de formarse, de prepararse para un futuro. Y si, sería una manera de prepararlos para no reproducir más cantidad de candidatos a los Planes. ¡Claro! Vos estás acostumbrando a que tu familia, a que tus hijos a te vean bajo un modelo de padre o de madre que es éste, vivir de un plan. (...) Los hijos también ven que los padres están ahí, viviendo con lo que les da el gobierno y los chicos me parece que observan todo...”

Las mutaciones del mercado laboral determinadas por el ingreso indiscriminado de productos importados y la destrucción de la industria nacional ha suprimido o dejado de lado a los trabajadores excedentes, insertándolos en procesos de indigencia relacionados con la falta de ingresos básicos, educación, problemas de salud, vivienda, desesperación social y el impedimento de la mayoría de la población de madurar un proyecto de cambio temporal a corto o mediano plazo.

Al respecto, el trabajador *Luis (60)* nos dice:

“(...) No se vendía, antes vendían cinco mil docenas de medias por día en los tres turnos, mañana, tarde y noche, y después ya la gente dejó de comprar, porque las medias eran caras y porque eran reemplazadas por otras que eran porquerías pero eran más baratas... por las importadas (...) Lo que acabó con la industrial textil en nuestro país fueron las importaciones. A los empresarios es salía mucho más barato importarlas que hacerlo acá...”

Entre otros motivos, la incorporación intensiva de la computación, las innovaciones comunicacionales y las nuevas tecnologías han influido para que el contexto argentino también esté caracterizado por severas dificultades en el mercado de trabajo (desempleo, subempleo y precarización laboral); provocando la complejización de las competencias ineludibles que deben desarrollar los sujetos para el desarrollo de la vida cotidiana y la inserción efectiva en las organizaciones “*posindustriales*”. La tecnología de la información ha dado paso al desarrollo de nuevas formas de organización del trabajo, (por lo menos a la

modalidad de pleno empleo conquistada por el proletariado en los últimos cincuenta años), al hacer posible la flexibilización de los tipos de contrato, la localización del trabajo y el horario de trabajo.

Estas circunstancias no modifican solo las relaciones laborales con el carácter cada vez más informacional y relacional de las actividades en las que predomina el trato directo entre el productor y el cliente, sino también la incidencia directa sobre la productividad del trabajo. Se habla de la sociedad del conocimiento haciendo hincapié en el papel directriz que tiene la información y su procesamiento y asimilación aplicada a las nuevas tecnologías de los procesos productivos.

Muchos autores creen que este nuevo conocimiento es el principal capital que opera como el nuevo estructurador de las relaciones sociales y económicas. La aplicación de los métodos más avanzados de la ciencia y la tecnología a la industria y el comercio hacen de la información sistematizada un insumo central; a su vez el resultado obtenido puede transformarse en nueva fuente de conocimientos. En este tenor, un informante menciona:

“...Es muy importante tener una buena formación y capacitación laboral. Es el principio de todo, la raíz del problema. La persona capacitada es muy difícil que no consiga trabajo. El problema del desempleo en Argentina se soluciona con una buena educación, esa es la raíz del problema, para mí...(...) Hay gente que piensa un montón de cosas. Que piensa que la culpa la tiene la importación, que la tiene Menem, que las empresas que no invierten, porque se cerraron fábricas, por culpa del dólar, pero yo creo que la raíz, la raíz, es la capacitación, la educación...” Walter (33)

Bajo estas nuevas capacidades y calificaciones se articulan otras formas de control de la producción e incremento de la productividad (ahora independiente) a través de la expansión de las horas de aportación al trabajo y centrado ya, no como en el taylorismo en la producción masiva con extrema división del trabajo, sino en la calidad y la innovación tecnológica por medio de reunificación de funciones en los niveles superiores.

Al decir de *Antúnes (2003)* no se puede dejar de considerar el proceso de interacción que existe entre el trabajo vivo (el realizado con la intervención primordial del hombre) y el trabajo muerto (corporizado por el predominio de la maquinaria tecnocientífica). Tanto es así que cada vez se requiere más de las diversidades de las formas laborales parciales o part-time y tercerizadas que se encuentran en flagrante crecimiento en todo el mundo productivo como del trabajo estable con alto grado de abstracción y capital intelectual-tecnológico.

En esta lógica de razonamiento, como ya hemos dicho, no se puede hablar de la desaparición del trabajo. Si bien es cierto que el trabajo estable existe cada vez menos en términos cuantitativos, nunca se ha podido hasta la fecha eliminar el trabajo vivo del proceso productivo porque siempre debe alimentar al trabajo muerto incorporado en la maquinaria tecnocientífica.

El papel de la ciencia aplicada al trabajo encuentra su limitación en su desarrollo por la restricción de que no puede convertirse en una de las principales fuerzas productivas porque la máquina no posee autonomía. No se puede automatizar el proceso laboral desconsiderando el papel central que juegan los trabajadores. El autor dice que la automatización no puede suprimir al trabajo vivo. Por el contrario, su inscripción exhorta a la incorporación del trabajo intelectual del operario, quien al interactuar con el artefacto informatizado acaba también transfiriendo las diferentes propiedades intelectuales que el trabajador ha acopiado. Este proceso interactivo entre ciencia y tecnología productiva *no lleva a la extinción del trabajo sino a la necesidad de hallar una potencia más ininteligible y multifuncional para ser explotada de modo más intenso y sofisticado en los ramos productivos dotados de superior acrecentamiento tecnológico*. El traspaso de capacidades eruditas del trabajador para la maquinaria informatizada, se convierte en lenguaje informacional y acentúa la transformación del trabajo vivo en trabajo muerto más no puede eliminarlo ni prescindir de aquél.

Pero es innegable que este entorno por lo menos desmotiva al trabajador en su compromiso con el trabajo, agrandando la inseguridad y la interinidad. Algunos salarizados se sienten

tentados a buscar en otra parte relaciones más congruentes entre el cargo a desempeñar y su calificación laboral.

Al respecto, *Walter (33) manifiesta:*

“...Yo creo que una persona capacitada tiene más aspiraciones que otra que no. Una persona capacitada sabe que en cualquier momento de su vida puede crear algo, trabajo, una empresa, una pequeña fábrica, un negocio...”

La relación formación-empleo en la actualidad puede verse, por lo menos, como poco articulada. El desarrollo de calificaciones y competencias laborales deben ser siempre estimuladas como un principio de agregación de valor al trabajo del hombre pero no debe encubrir la cada vez más posible *inempleabilidad de los calificados*. La calificación laboral no previene linealmente contra la *inempleabilidad*. *Walter (33)* expresa que al haber mucha competencia de mano de obra, afrontar con éxito las selecciones de personal involucran no solo la capacidad de aprender a adaptarse a ambientes productivos cambiantes sino que también entran en juego otros factores:

“...El lugar dónde vivís, la zona, eso también influye. Yo he perdido buenos trabajos porque cuando presento mi currículum digo que vivo acá y si el trabajo es en zona norte, no me llaman. Ya cuando tenés más de media hora o cuarenta minutos de traslado ya te miran distinto, te preguntan a que hora te tenés que levantar, como llegás porque saben que tenés una hora o más de viaje y te tenés que levantar más temprano y descansar menos, que te podés quedar dormido, ellos se fijan en eso. Porque generalmente piden gente que resida en la zona. Siempre se fijan en si tenés mucho tiempo de viaje, si tenés gasto de transporte, eso es lo primero que se fijan. Yo he rebotado en muchos trabajos por eso...”

En otro tramo de la entrevista, *Walter* vuelve sobre el tema:

“...El tema que me molestaba mucho en ese trabajo era viajar, el traslado. Yo para no gastar más de viaje tenía que tomar un colectivo y caminar quince cuadras. Y lo que me quedaba era a trasmano, Mataderos es muy trasmano de Laferrere. Siempre para llegar a ese lugar tenía que tomar dos colectivos o caminar X cantidad de cuadras. Ese era el único inconveniente. Pero después, la paga era buena, el sindicato era bueno, la obra social también. Y el ambiente laboral también era bueno...”

Distíngase que este informante expresa claramente hasta donde la selección de personal tiene en cuenta no solo el potencial del perfil del candidato al puesto, sino que los requisitos son también muy exigentes con respecto al lugar de residencia. En este sentido estaría influyendo la flexibilidad y ampliación de la jornada laboral, pues al extenderse la permanencia del empleado en la organización y, agregado a ello, el tiempo que demanda un largo traslado, disminuiría aún más el tiempo de descanso quitado por la jornada laboral prolongada. Además, se debe tener en cuenta que a mayor distancia de recorrido en el traslado, mayor es la erogación que se debe separar del salario para cubrir los gastos de transporte.

Dentro de los procesos de selección, también es considerado el requisito de la edad. En general se prefieren trabajadores jóvenes y calificados. Los de mayor edad, si bien poseen más experiencia, van siendo rápidamente sustituidos si se encuentran jóvenes con similar perfil. En efecto, se espera que el joven tenga más permeabilidad para adecuarse a los cambios y mayor resistencia al esfuerzo y al desgaste por problemas de salud. Al respecto, Walter nos dice:

“...Aparte, esta el tema de la edad ¡adónde van a ir! Yo creo que todavía estoy en carrera, tengo treinta y tres, no sé, creo que sí, pero después de los cuarenta, ya se complica...o sea, eligen con el mismo perfil, la misma experiencia o trayecto laboral a alguien más joven, porque hay más candidatos para elegir...”

Siguiendo con las calificaciones laborales, si bien es más probable que los trabajadores no calificados no posean casi ninguna opción de empleo, porque los lugares a los que podrían

aspirar son ocupados por otros más calificados que ellos, constituye también una visión ingenua pensar que la crisis del empleo se resuelve solo mejorando y multiplicando las calificaciones de la mano de obra. Cada vez es menos directa la relación entre calificación y empleo. Y al abordar solo el problema desde esta óptica, se corre el riesgo de sobre valorar las políticas que ponen énfasis en la calificación como camino real para evitar el desempleo o salir de él.

Para *Castel*, si bien es un imperativo democrático mejorar las competencias y calificaciones laborales de los salarados, esto se puede constituir en pseudo soluciones para el problema del empleo. Constituye, entonces, un riesgo posible que se pueda desembocar en una elevación del nivel de calificación de los desempleados más que en la ubicación de trabajadores en nuevos puestos. En términos relativos, para el autor resulta ilusorio deducir que los no empleados podrán encontrar empleo simplemente elevando su nivel de competencias y calificación laboral. *De modo que el problema actual no solo es el que plantea la constitución de una periferia precaria sino también el de la desestabilización de los estables. El proceso de precarización atraviesa hasta algunas zonas antes estabilizadas del empleo*⁴⁴ y sigue avanzando implacablemente.

Walter (33), un trabajador que se cree calificado y con trayectos laborales poli funcionales reflexiona:

“...Si, la flexibilización laboral influye mucho en la vida personal: el tener horarios rotativos, el ganar poco, influye mucho. Claro, la flexibilización laboral desde el punto de vista del empleado es mala. Eso es por ahí es medio relativo, yo pienso esto porque lo estoy viendo del lado del empleado. O sea, para el lado del empleado no es bueno. Va a haber menos trabajo y menos posibilidades...”

*Carrillo e Iranzo*⁴⁵ (2000) también refieren que muchos autores al analizar el tema de las calificaciones laborales, logran caer en un *voluntarismo discursivo* en el que se concluye

⁴⁴ Castel, R. Op. Cit. Págs. 408/9

⁴⁵ “Calificación y competencias laborales en América latina”, En: De La Garza Toledo, (2000), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Bs. As.

apresuradamente lo que aún está por demostrarse: que las empresas cuentan con puestos laborales, recursos humanos y organización basados en un sistema de nuevas calificaciones enriquecedoras del trabajo y del empleo. La idéntica crítica que *Antúnes* hace a la expansión del modelo japonés de producción en el sentido de su gran hibridización y de sus diversos recorridos, se puede destinar a la propagación de las nuevas calificaciones ya que varían específicamente la forma como se usan, divulgan e introyectan estas calificaciones en trabajadores específicos de empresas particulares, en determinados ámbitos, en sectores diversos y en determinadas posiciones de las empresas dentro de la cadena de valor.

Para los autores *Carrillo e Iranzo*, estas nuevas formas de producción organizacional flexible pueden desembocar en: el empobrecimiento del empleo, la anulación del sentido de pertenencia del trabajador respecto de la empresa, la disminución de los salarios y de las posibilidades de ascenso debido al achatamiento y a la compactación de las estructuras organizacionales. Además, muchas veces, lejos de crear autonomía y satisfacción con el cargo, la flexibilidad laboral puede aumentar el control sobre los trabajadores bajo la existencia de la incertidumbre que hace que el asalariado deba estar “*riendo examen*” de manera permanente y siempre bajo el riesgo de que la empresa prescinda de sus servicios.

Respecto a lo anterior se puede tomar la ejemplificación de *Walter (33)*:

“...Hay que tener habilidad para buscar un buen trabajo, para saber como desenvolverte, tener en cuenta la presencia, la manera de vestirse, de hablar, hay muchos factores que las empresas hoy se fijan y le darán trabajo a la persona que más haga quedar bien a la imagen de la empresa. Eso también. Por ejemplo, el tema de los “dispenser” de agua, que vendría a hacer lo que era el sodero antes. Pero que pasa, ahora están modernizados: te dan un vehículo cero km. y vos vas tratando a los clientes acorde al nivel de empresario ¡Y sos un clásico sodero! Vos te vas a Capital y ves un hombre que anda con el camión cero km. vendiendo los bidoncitos y vestido de punta en blanco. Y que pasa, va una persona que por ahí no sabe hablar, o tiene mala presencia y un trabajo de esos no se lo van a dar. La empresa busca relacionarse con la gente poniéndote a vos que tenés buena presencia, que sabes hablar, que sabes vender, que poner a gente que no sabe ni presentarse...”

Asimismo preexiste una paradoja central al interior mismo de los modelos productivos emergentes: por un lado, la existencia de una clara propensión a mejorar el trabajo a partir de la difusión y puesta en práctica de las nuevas calificaciones. Por otro lado, la tendencia a la depreciación de la autonomía de las organizaciones laborales y del personal con el fomento de la rotación y la segmentación en el empleo y el deterioro de los salarios y las condiciones de trabajo. Esto da nacimiento a políticas empresariales que segmentan a su mínima expresión las demandas de personal al mercado de trabajo, polarizando las calificaciones y aumentando el control sobre los procesos de selección, contratación, capacitación y promoción de los trabajadores. Así el subempleo permitido por la tecnología informacional, aumenta la productividad también a costa de los trabajadores, ya que las ventajas están en que la empresa se ahorra los riesgos de producir más de lo que la demanda exige al comprar a los contratistas sólo lo necesario, sustituye puestos de trabajo de manera fácil para cumplir con las nuevas exigencias tecnológicas y las instalaciones productivas son usadas de un modo más compacto, intensivo y prolongado, ahorrando costos de mantenimiento. Además, una gran cantidad de trabajadores poco cualificados son sustituidos por un breve número de trabajadores profesionalizados quienes toman las decisiones en virtud de la información que manejan para ser capaces de decidir secuencias lógicas de trabajo. En este sentido también las tareas más repetitivas y de rutina son programadas para su ejecución por máquinas y la participación humana consiste en alimentar de material a la máquina, patrullaje e inspección, decayendo las actividades personales de atención, juicio, decisión por los niveles altos de mecanización. Lo que significa que están desapareciendo muchos puestos de trabajo por la automatización tanto en la fabricación como en los servicios. El trabajo se degrada y se concentra en pocas actividades mal remuneradas y el trabajo temporal está siendo ocupado por mujeres, minorías étnicas, inmigrantes o bien se pueden ver trabajadores profesionalizados y ejecutivos en países centrales mientras que en la periferia se mantienen talleres explotando a trabajadores sin calificación o mano de obra esclava. Los nuevos trabajadores flexibles son muy vulnerables ya que además de no tener garantías sobre la estabilidad laboral y vivir en continua angustia por la competencia y por resultar ser los más rentables, se han convertido en individuos aislados subcontratados en una red flexible y ni los sindicatos son capaces de representar a los nuevos trabajadores o actuar en los nuevos lugares de trabajo.

Walter (33) ilustra:

“...Yo soy un convencido de que en Argentina no trabaja el que no quiere. Porque por experiencia propia yo se que si vos salís todos los días de la semana, el que va a buscar todos los días trabajo, lo va a encontrar. Pero que pasa. A veces uno dice no quiero trabajar ocho horas por pocos pesos, pero seamos realistas, en este momento no hay trabajo, para que trabajes ocho horas y que te rinda, que te paguen mil pesos por trabajar ocho horas, eso no existe... vos para ganar mil pesos en este momento tenés que trabajar de doce a quince horas y saber hacer de todo y hacerlo bien...”

Y nos sigue relatando:

“...Por ejemplo donde yo estaba trabajando se trabajaba doce horas, después bajaron el sueldo a lo percibido por ocho horas pero trabajando doce, mis compañeros estaban desconformes, pero el patrón decía yo les pago por ocho horas y al que no le gusta, se va...”

En términos del discurso de *Walter (33)*, también puede verse que el informante entiende la lógica de la expansión tecnológica y reflexionando sobre la visión que tiene el empresario la justifica:

“...Pero también me tendría que poner del lado del empresario porque quizás algún día yo lo sea. Para el empresario es mejor invertir en una máquina que sabe que siempre la misma va a estar andando, no hay que pagarle sueldo (el sueldo de la máquina sería el costo y el mantenimiento, digamos ¿no?), pero no necesita dormir, no se la tiene que despedir, si la máquina anda bien lo único que va a costar es el mantenimiento, trabaja de noche, trabajo de día, al mismo ritmo. Porque, yo, en un futuro, en mi pensamiento, es mi meta tener una empresa. Yo personalmente. Quizás otra gente lo vea del lado del empleado que nunca va a llegar a ser empresario, siempre va a hacer un tipo conformista que va a trabajar y se conforma con eso. Por ese lado la persona lo va a ver como que es malo. Pero yo veo los dos lados...”

Antunes exterioriza que dentro de esa nueva realidad laboral tecnologizada encontramos la noción ampliada de trabajo imbricada por las relaciones entre trabajo material e inmaterial; porque junto la precarización obscena anteriormente detallada, coexiste la expansión laboral con dimensión intelectual tanto en las actividades industriales como en las esferas de las áreas de servicios y comunicaciones, (o sea en esferas no eminentemente productivas pero muchas veces ligadas a aquéllas). Por lo tanto, existe en el mundo contemporáneo una gran interpenetración entre actividades de producción y de servicios y materiales e inmateriales que se expanden en el contexto de reproducción del capital.

En tal sentido, la flexibilización de los mecanismos fabriles, la desconcentración de la producción, la desregulación del derecho laboral y los nuevos patrones de gestión e involucramiento de la fuerza laboral son desencadenadas dentro de un proceso globalizado que no afecta solo a los países intermediarios y del Tercer Mundo sino también a los países centrales, los cuáles también se vuelven incapaces para ganar la carrera tecnológica y demandan mucho menos del trabajo estable.

Así, cuanto más empequeñece la capacidad adquisitiva general de recursos del capital productor en términos de la pérdida que ocasiona la competencia sin límites, y cuanto más se acrecienta la pelea entre los triunfadores que van durando, tanto más próximo tienen que estar el final las economías nacionales en la corrida por la productividad, desplomándose por debajo el horizonte de rentabilidad ya logrado.

En el plano de la percepción social de nuestros informantes, *Walter (33)* no cree que la precarización laboral y el desempleo estén extendidos mundialmente, sino que más propios de los países más pobres o de industrialización tardía:

“...Yo creo que si nosotros tuviéramos una buena base, pase lo que pase, la gente ya está capacitada. Mismo la gente que está más capacitada está trabajando fuera del país. O se va. O que se yo, se va a trabajar a otro país porque acá no tiene futuro...”

No se le puede discutir al informante que los recursos humanos argentinos altamente calificados en el plano de la ciencia y la tecnología tienen perspectivas de construir su futuro en un país desarrollado. Pero sí se puede objetar que esto no se correlaciona tan linealmente la mayoría de las veces para la gente que tiene preparación media o baja, pues ya entra a competir más desigualmente con los trabajadores locales y deben encargarse de aquellas actividades más riesgosas, insalubres o tediosas que los habitantes del país anfitrión no quieren realizar.

Retomando la idea de las calificaciones y competencias laborales, en el marco de flexibilidad del mercado de trabajo se concretan la puesta en juego de saberes y cualidades especiales que algunos autores denominan “*nueva calificación*” que pone énfasis en la multitarea, la cultura permanente de aprendizaje ante los cambios dados en la tecnología y la asimilación de estructuras organizacionales en constante variación. Además, los cambios operados en los métodos y técnicas reemplazan cada vez más la mano de obra por las máquinas:

Luis (60) nos relata:

“...Esa gente que fue despedida, no fue reemplazada por nadie. Adquirieron máquinas nuevas, compraron máquinas computadas. Le doy un ejemplo, yo tenía una máquina que en ocho horas de trabajo, hacía tres docenas de medias y la nueva hacía doce, más producción, con menos personal, para hacer los cambios de artículos, le ponían un casete y al minuto ya estaba cargado el artículo, mientras que en otras máquinas viejas estábamos tres o cuatro horas para cambiar el artículo y con el cambio de dibujo lo mismo, se le ponía el casete a la máquina y lo cambiaba sola...”

Y continúa:

“...Para los trabajadores fue malo, porque nos fue reemplazando. Nosotros para hacer doce docenas necesitábamos cuatro máquinas y con esa nueva máquina se lograba lo mismo. Así que los patrones fueron comprando máquinas y las otras las fueron sacando y sacando, hasta que llegaron a tener doscientas máquinas, si hacemos la cuenta, la compra

de máquinas y el achicamiento de personal, sale todo redondito. Eso era el tema principal: la tecnología...”

La noción de calificación debe ser entendida bajo una esfera multidimensional. El término calificación hace alusión a la capacidad de los trabajadores de resolver pronto y bien los problemas concretos más o menos complejos que surgen del ejercicio de la actividad laboral. Más allá de esto, en muchas empresas puede aún advertirse la existencia de la vieja calificación profesional fordista-taylorista bajo las formas de un control directo y autoritario del proceso de producción.

Según Carrillo e Iranzo (2000)⁴⁶ no parece factible hallar en toda América latina el funcionamiento de un sistema perfecto de producción-organización que abarque la mayoría de las nuevas calificaciones, a saber: habilidades específicas del trabajador, descentralización en la toma de decisiones, compromiso total de todos los trabajadores con la organización, remuneración sujeta al estricto desempeño, responsabilidad, autonomía y creatividad de todos los empleados, entre otros.

Para Novick (1994)⁴⁷, los nuevos requisitos de calificación son las *”facultades de razonamiento, aumento en las capacidades cognitivas de percepción, de abstracción, de resolución de problemas, de iniciativa del trabajador, del desarrollo de capacidades de cooperación. En síntesis, la necesidad del saber ser combinando de diferente manera, según el sector, el saber, el saber hacer y el saber ser”*.

El saber hacer comprende lo práctico, lo técnico y lo científico siendo su adquisición formal y profesional. El saber ser está dado por los rasgos de carácter y el saber hacer que da cuenta del saber actuar para la toma correcta de decisiones.

⁴⁶ *Op. Cit.* Pág. 201

⁴⁷ Citada por Carrillo, J. e Iranzo, C. *Op. Cit.*

Esta nueva calificación⁴⁸ que encuentra su demanda en los contextos de trabajo flexibles facilitan los ajustes necesarios en la mano de obra tales como la desregulación de los despidos, las contrataciones, la rotación de turnos, y por áreas, departamentos y sectores, exigen la multicalificación, la multitarea y la cultura permanente de aprendizaje ante los cambios en las organizaciones y los avances tecnológicos. Este proceso debe ir acompañado por una nueva división de responsabilidades que exige mayor espíritu de participación y concentración mental de los trabajadores y mejor comunicación entre los distintos niveles jerárquicos.

Walter (33) lo expresa haciendo hincapié en la capacitación como valor primordial:

“...Se poco de economía. La raíz para mi está en los estudios de la gente. En la capacitación. Yo gracias a Dios, puedo mandar a mi hijo a una escuela privada, pero la mayoría de la gente no puede mandar a sus hijos a estas escuelas, y ahí ya un chico termina séptimo grado y ya sale a limpiar los vidrios de los coches, a “cartonear”, son muchos los que no estudian, son los menos los que siguen el secundario, y menos todavía, los que siguen la universidad. Entonces, yo creo que el problema viene de ahí. De la falta de capacitación. Creo que cuando Argentina logre estabilizar eso, ya no vamos a tener desempleo. Porque aparte...después está la otra...que los maestros ganan poco, que no les pagan, y hacen paros, y bueno, todo esto pasa en las escuelas públicas. En las escuelas privadas no pasa eso. Yo, por ejemplo, hice primario y secundario en escuela privada, hice otros cursos: computación, panadería, etc. pero creo que me siento capacitado como para enfrentar los cambios, (ya de hecho en lo que va del año cambié cuatro veces de empleo) Yo siempre presento mi currículum y me eligen por mi experiencia, por la capacitación que tengo y todos me pueden dar tranquilamente trabajo. Entonces yo creo que el desempleo viene de ahí. Me parece, para mí...”

En tal sentido Walter (33) continúa diciendo:

⁴⁸ Algunos autores plantean la necesidad de poner en práctica en el sistema educativo tres tipos de calificaciones: técnicas, funcionales y sociales. Todas estas competencias descansan o se apoyan en un gran principio rector: “el de aprender a aprender o de la capacitación continua”.

“...Digo que todo viene de la raíz educación y capacitación. Y si tendríamos una buena base, una buena capacitación y una buena escuela, habría más trabajo y habría más oportunidades...”

Estrechamente unido a lo anterior que dice Walter, aparece la noción de competencias desprendidas fundamentalmente del discurso de los gestores de las políticas públicas de empleo para dar respuesta a la mejor vinculación entre producción y formación técnica. Pero hoy en día, los sustentos empíricos y teóricos en los que se basan las políticas de formación de empleo son tenidos en cuenta de manera relativa, debido a que por sí solas no logran aumentar el índice de inserción laboral.

Dichas políticas están orientadas primordialmente a ampliar las capacidades de aquellas fracciones de población que se encuentran en edad activa pero que, por carecer de competencias suficientes, afrontan muchas dificultades para conseguir empleo remunerado. Y a entrenar a los recursos humanos con los perfiles ocupacionales que solicitan las empresas y capacitando en el uso de la tecnología más acorde para el tipo de especialidad solicitada.

Como siempre, la resolución de los problemas entre capital y trabajo nunca han sido resueltos y se ha sumado hoy un alto grado de dominación del aparato tecnológico. En dichos términos, el sistema capitalista establece las formas de utilización de las maquinarias y de la organización del trabajo de acuerdo no con las necesidades humanas y los objetivos sociales generales sino según los objetivos de quiénes controlan los procesos de trabajo.

Para algunos analistas, la aplicación de los métodos más avanzados de la ciencia y la tecnología producen más bien irracionalidad porque para competir buscan eficiencia y productividad pero llevan estas metas hasta el absurdo: se pone sólo el énfasis en la competencia feroz y el éxito económico la meta suprema de la sociedad a la cual se subordinan todas las demás necesidades y deseos de los sujetos que se ven totalmente identificados con la suerte de su empresa y envueltos en una carrera donde la angustia signa sus vidas.

El contexto argentino está demandando una reformulación de la capacitación laboral que cuente con recursos, sea pertinente y articulada. Como ya dijimos en otro apartado de esta investigación, la capacitación *per se* no deviene automáticamente en un desaceleramiento del desempleo, pero puede ayudar a que los sujetos mejoren sus posibilidades de inserción social al entender que se ha producido una complejización de las competencias necesarias en la vida cotidiana debido a las transformaciones comunicacionales y a la incorporación masiva de la informática. Las políticas públicas de empleo y educación desarrolladas en los últimos veinte años no se han orientado, en general, a la posibilidad de que los trabajadores recorran trayectos formativos calificantes a través de un sistema de formación continua.

En esta tesitura, una capacitación profunda y generalista puede generar trabajadores con mayor visión e iniciativa para ubicarse y permanecer en el mercado de trabajo y para autoemplearse emprendiendo proyectos laborales propios que sean sustentables en el tiempo, apuntando al descubrimiento de nuevos nichos productivos y de servicios, de manera que estas fuentes sirvan de base para la planificación de los trayectos laborales. Básicamente, una formación sólida y generalista facilita la adaptación y la sobrevivencia en medios inciertos. Resulta una verdad de perogrullo que si se adquiere una educación de calidad se consolidan competencias intelectuales y sociales indispensables tanto para el mundo del trabajo como para el ejercicio de la ciudadanía. Entonces: competencias básicas y transversales más que la transmisión de saberes específicos. Por supuesto, la capacitación laboral se debe centrar en especialidades pero contando en su germen con el desarrollo de actividades para reentrenarse y plantear enfoques en “abanicos de formación”.

Además de un oficio que permita desplegar habilidades específicas, se debe comprender el proceso global de trabajo, desde el momento de la concepción y diseño hasta los contenidos básicos de la gestión. Es muy común observar la división intelectual del trabajo que separa a las actividades de concepción y de las de ejecución. Toda labor establece, por su misma realización, una interdependencia e interacción estrecha entre sus componentes y unifica la situación y las dimensiones económicas, técnicas y sociales del trabajo que no existirían más que virtualmente si no fuera por la actividad que los pone en práctica y los organiza.

Los resultados de la actividad de trabajo se relacionan por una parte con la producción, tanto en lo cuantitativo como en lo cualitativo y, por otra, con las repercusiones sobre los asalariados, negativas (alteración de la salud psicofísica o social) o positivas (adquisición de nuevos saberes productivos, enriquecimiento de la experiencia o acrecentamiento de la calificación). Sin embargo, es clara y ampliamente conocida la distancia existente entre el trabajo prescripto y la actividad que realmente lleva a cabo el trabajador.

No dejamos de lado tal lo hemos expresado con anterioridad, que la lógica de acumulación predominante imprime características específicas al proceso de producción científico y que las técnicas en su propia materialidad llevan el sello y la marca de las relaciones sociales y de producción en y bajo las cuales fueron concebidas. Toda organización, todo sistema tecnológico y sus maquinarias reproducen un orden cultural y un modelo de uso que el diseñador tiene en mente, o sea que involucra en dicho dispositivo una concepción cultural e ideológica.

En términos finales y para clausurar este apartado del informe, decimos que el desarrollo de las competencias laborales va siempre más allá de la empresa porque requieren, además, de una exitosa institucionalización dentro del sistema educativo, el apoyo estatal, la intervención de los sindicatos, una mejor distribución de la riqueza y socialización de los saberes y, por sobre todo, la capacidad de lucha que pueda desarrollar el proletariado para instalar en la agenda social la voluntad y el acuerdo de los distintos sectores sociales para construir una sociedad más justa.

XI- CAPACITACIÓN Y EMPLEO: DE LAS CUALIFICACIONES A LAS COMPETENCIAS : LAS NUEVAS DESIGUALDADES LABORALES.

Introducción.

La actual fase de capitalismo global, liderada por los mercados desregulados y las empresas multinacionales⁴⁹, la eficacia en la competencia económica responde, teóricamente, a las diferencias en dotación de capital humano, además, evidentemente, de capital físico⁵⁰; así, se afirma, por un lado, que las empresas cuyos trabajadores tienen un mayor nivel de formación tienden a tener una mayor productividad frente a las que poseen una fuerza de trabajo menos cualificada; y, por otro, desde el ámbito de los análisis económicos espaciales se considera que el diferente grado de dotación de capital humano constituye una variable explicativa de los desequilibrios regionales existentes.

Además, en la literatura acerca del desarrollo endógeno, se presume que el avance tecnológico no es un residuo exógeno sino más bien endógeno al ser producto de una actividad competitiva derivada de políticas que fomentan la formación, la innovación y la tecnología, de aquí la necesidad de diseñar y aplicar estrategias para disponer de recursos humanos especializados en innovación y tecnología⁵¹. Estrategia que, se afirma convencionalmente, únicamente puede desarrollarse mediante sistemas educativos

⁴⁹ Debemos destacar, tal como indican Arrighi y Silver (2001), que la tesis globalizadora de una pérdida general de poder por parte de los Estados frente a las fuerzas económicas no territoriales supranacionales o transnacionales, ha sido puesta en duda hasta en sus formas menos exageradas. Pocos cuestionan la creciente magnitud y velocidad de los flujos de capital a través de las fronteras nacionales, pero muchos cuestionan la idea de que ese incremento constituya la idea de un desarrollo cualitativamente nuevo o irreversible de las relaciones Estado-capital.

⁵⁰ Véase VV.AA. (2000).

⁵¹ Fuera cual fuera la contribución del conocimiento humano a la creación de riqueza en el pasado, es en la actualidad un ingrediente aún más importante en la economía de la información. Para Carnoy (2001) una característica fundamental de la producción flexible en el nuevo entorno global es que es intensiva en capital humano, nuevo conocimiento y redes interconectadas. Para este autor, unos costes laborales y materiales relativamente bajos ya no son suficientes para garantizar a una empresa o nación un lugar en la mesa global. La importancia del conocimiento se acentúa a medida que la innovación se hace cada vez más endógena a las empresas y redes de empresas. La globalización de la innovación también significa que, incluso en las periferias de las empresas globales, la producción de tecnología de la información depende de un entorno que potencie el conocimiento.

diseñados siguiendo el modelo del capital humano o, alternativamente, diseñados según el modelo de generación de economías externas, el cual postula la expansión anticipada de capital humano de elevada capacitación. Paralelamente a la generalización de la idea de que una de las claves para una economía productiva y competitiva es la existencia de una fuerza de trabajo bien cualificada, se considera que la formación es un elemento central de las políticas activas de promoción del empleo⁵², de lucha contra la exclusión, de integración y de cohesión social⁵³. Políticas activas que respondan a las necesidades reales de las empresas, lo que induce a introducir elementos empresariales en el ámbito de la formación reglada; de esta manera, bajo el paraguas ideológico de la teoría del “Welfare to Work” (oportunidad para trabajar), se concluye que formación y empleabilidad son las dos caras de una misma moneda.

La importancia de las inversiones destinadas a la elevación del nivel de instrucción y de formación profesional de los trabajadores, explica el actual interés por la teoría del capital humano, la cual propugna que un mejor aprovechamiento de éste aumenta la competitividad, al facilitar una mejor complementariedad entre el capital humano y el físico. La economía ortodoxa explica, mediante la teoría del capital humano, las altas tasas de desempleo, en la Europa continental, y el aumento sustancial de las diferencias salariales, en los países anglosajones, por el impacto de las nuevas tecnologías sobre la demanda de cualificaciones y la configuración de un mercado mundial. La teoría del capital humano trata con las capacidades adquiridas que se desarrollan a través de decisiones individuales en aspectos como la educación tanto formal como informal, así como la posterior formación en el mercado de trabajo. Así, esta teoría, formaliza la idea de que el capital humano que cada individuo acumula es el resultado de una decisión de optimización

⁵² La OCDE (1993) distingue las políticas de empleo (de creación de puestos de trabajo) en activas y pasivas. Se califican como pasivas, las políticas cuyo gasto está dedicado al sostenimiento de rentas (las prestaciones por desempleo); las políticas activas son aquellas que se dirigen explícitamente a conseguir la vuelta al empleo de los desempleados. Las políticas activas se clasifican o como políticas de demanda, que aumentan la demanda de trabajo o sesgan dicha demanda, o como políticas de oferta, que aumentan la capacidad de inserción de los desempleados mediante programas de formación y mejoras de la intermediación en el mercado, ofreciendo a los desempleados apoyo, orientación y ayuda para la búsqueda de empleo, con objeto de influir en su motivación y en sus actitudes hacia el trabajo y de hacer más eficiente el proceso de adecuación entre quienes buscan empleo y los puestos vacantes. Véase García (2000).

⁵³ En otras palabras, la producción de cualificación y nuevas cualificaciones define las modalidades de inclusión/exclusión al mercado de trabajo.

individual, en la que cada individuo tienen en cuenta los costes y beneficios que dicha acumulación reporta. Al respecto, los costes agrupan tanto a los costes directos de la inversión como los costes de oportunidad por dedicar el tiempo a invertir en capital humano en lugar de dedicarlo a trabajar. Los beneficios son los aumentos salariales futuros derivados del aumento de productividad que el individuo experimenta al poseer mayor formación. Por otra parte, hay que destacar que en dicha teoría se explica que el trabajo no es una mercancía homogénea ya que introduce la existencia de desigualdades en el mercado laboral originadas básicamente en las diferencias de cualificaciones de los trabajadores, diferencias que responden únicamente al mérito de cada individuo⁵⁴. De aquí que la valoración actual de la teoría del capital humano sea funcional al nuevo ordenamiento social que propugna el neoliberalismo sobre la base de valores meritocráticos, acorde con la representación de que en la economía global en la que “los empresarios disponen del mundo entero para buscar salarios más bajos, los sueldos no se determinan sobre la base de si se vive en un país rico o en uno pobre, sino sobre la base de las capacidades individuales” (Thurow, 2000:170).

Pero hay razones fundadas para cuestionar que la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo y de las estructuras de incentivos en los cuales operan, esté ligada a la capacidad que tenga el sistema educativo de ajustarse a las necesidades del sistema productivo. Esto obedece al hecho de que tanto el sistema productivo como el educativo encuentran su fundamento en el orden social como sistema de clasificación, jerarquización y valoración de individuos “que constituyen una sociedad y que es compartida (y a la vez disputada desde los propios criterios de clasificación) por los miembros que forman parte de la misma. El hecho de que sea a la vez compatible y disputada supone que sólo puede constituirse y reproducirse a lo largo del tiempo por combinaciones diversas de conformidad y coacción, coacción que, por otro lado, ha de ser “clasificada” como legítima” (Prieto, 2000:20). En consecuencia, la configuración del orden social es previa a la consideración del empleo, del trabajo y de la cualificación, ya que su posición en un orden social “responde a una operación política, es decir a la lucha por definir y crear un

⁵⁴ No reconociendo que la creación de capital humano es, por naturaleza, un proceso social no individual. Véase Thurow (2000).

determinado orden social y/o a la lucha de ciertas clases de individuos por ocupar una cierta posición de poder y reconocimiento en esos órdenes sociales” (Prieto, 2000:20).

XI.1.- CONCEPTO DE CUALIFICACIÓN

La cualificación o competencia de los individuos es una construcción social, el resultado de un efecto societal⁵⁵, resultante de la acción de las instituciones, la historia, la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos y la familia. Efecto societal que explica que las cualificaciones se construyen basándose en jerarquías sociales, jerarquías de clase, edad, género, origen étnico, las cuales contribuyen a la producción y legitimación de mecanismos de diferenciación, segregación y exclusión. De hecho en el capitalismo histórico dentro del cual la incesante acumulación de capital es la ley económica que guía la actividad productiva y que escinde a la población en distintos ejes de desigualdad, las relaciones de poder y de dependencia se objetivan en cualificaciones. De aquí que los gastos en educación haya que contemplarlos como servicios de consumo que afectan al bienestar de los individuos⁵⁶ y que se financian con recursos que se detraen de otros usos; en este sentido, el sistema escolar, como institución legitimadora, contribuye a la producción y a la distribución de títulos socialmente valorizados, esto es, de atributos sociales a lo largo de las generaciones. Producción que el modelo diacrónico de las trayectorias escolares desarrollado por Bourdieu y Passeron (1977) ha confirmado. Para estos autores, el sistema de enseñanza actúa como un algoritmo de clasificación objetivada al distribuir a los individuos que les son propuestos en clases tan homogéneas como sea posible y tan diferentes entre sí como sea posible desde el punto de vista de cierto número de criterios determinantes. De este modo, contribuye a reproducir y legitimar el conjunto de las

⁵⁵ Véase Maurice *et al.* (1986), también Castillo (1996), para el cual la cualificación es un concepto socialmente y políticamente construido y su evolución depende de la distribución o división de ese saber entre las personas, los trabajadores, trabajadoras, máquinas e instituciones de cada sociedad. Para Castillo, este planteamiento resuelve la sempiterna polémica acerca de si las nuevas tecnologías polarizan o revalorizan las cualificaciones, pues son las distintas divisiones del trabajo las que conducen a diferentes fragmentaciones del obrero colectivo, más inteligente en la actualidad que en fases productivas con tecnologías antiguas.

⁵⁶ Concretamente, la educación no constituye exclusivamente un bien material tal como se deduce de la teoría del capital humano, ya que más bien constituye un bien de posición que aumenta el prestigio social, la influencia política y los servicios personales proporcionados por otros individuos, por tanto el consumo de estos bienes se tiene que medir forzosamente en relación con el consumo de otros. Los bienes de posición se basan en la clasificación o jerarquía de los individuos, su oferta es fija, y su asignación es el juego de suma cero por excelencia.

diferencias que constituyen, en cada momento, la estructura social, contrarrestando la tendencia a la entropía niveladora que implicaría una real independencia estadística de las posiciones en el espacio escolar frente a posiciones en el espacio social.

En estos términos, responsabilizar al sistema educativo de los problemas y desequilibrios que se producen en el mercado laboral⁵⁷, supone confundir e identificar dos lógicas sociales de creación de cualificación distintas, aunque entre ellas existe una interacción sumamente contradictoria. Contradictoria a consecuencia de la institucionalización de la condición salarial en la sociedad industrial. Condición salarial, por otra parte, indisociable de la condición de ciudadanía. Así, la condición salarial es un elemento central para determinar la posición de los sujetos en la estructura de clases, dado que en el contrato laboral se da forma a diferentes maneras de ser asalariado, explicando las diversas condiciones de existencia social, es decir, las distintas formas de aparición del trabajador como sujeto posicionado socialmente. De hecho, la contratación laboral nos sumerge en las relaciones sociales de producción de una sociedad determinada, y es que el empleo-trabajo un elemento básico para determinar la posición de los sujetos en la estructura de clases⁵⁸. Las distintas formas de acceso al empleo enfrentan a categorías, grupos y fracciones de clase que se diferencian por la estructura y volumen de sus capitales, cuyo significado emerge por las relaciones de fuerza entre las distintas categorías sociales, expresadas mediante múltiples relaciones sociales que establecen las fronteras cambiantes, inmóviles, del derecho al empleo.

⁵⁷ Responsabilización que se efectúa con el argumento de que la supervivencia en la nueva economía está asociada a la constante actualización de los conocimientos; quienes no se actualicen estarán inexorablemente fuera de juego. Por otra parte, se considera que el capital más valioso de las empresas reside en los cerebros del grupo clave de trabajadores del conocimiento ya que en la economía del conocimiento existe una creciente dependencia del personal que constituye el núcleo de la empresa.

⁵⁸ Brown (1995) expone como tendencia general que con el auge del neoliberalismo la elevación colectiva de las cualificaciones ha entrado en crisis. Cada vez más, según este autor, los Estados se limitan a aliviar los efectos del fracaso de la integración social y laboral, mientras que el desarrollo de las competencias necesarias para impulsar la nueva economía lo asume el sector privado, lo que acarrea profundas consecuencias en las relaciones entre la educación, el empleo y la estructura social. Así, este autor sostiene que se están creando, como consecuencia de una serie de factores nuevos, nuevas formas de exclusión social que ahora afectan también a las clases medias, en la medida en que ni ellos ni sus hijos pueden acceder a un tipo de formación que ya no se basa sólo en el conocimiento experto, que estaba predeterminado por el puesto de trabajo, sino en el acceso a bienes y experiencias más intangibles que el propio conocimiento, y que tienen que ver con la conformación de gustos y maneras sociales que difícilmente se adquieren a una edad tardía.

De este modo, la desigual distribución del empleo reproduce jerarquías sociales en tanto que es producto de la lógica de jerarquización social, así como la desigual distribución de formación en las empresas. Lógica ésta que tiene como referente el puesto de trabajo en tanto que la empresa, como espacio de socialización, es un lugar, por la discrecionalidad que posee la dirección a la hora de desarrollar su estructura de cualificaciones, de construcción y de jerarquización de cualificaciones, es decir, las cualificaciones laborales son el resultado de la propia actividad productiva y de la forma como las empresas organizan el trabajo. Estructura de cualificaciones dependientes de las condiciones y estatutos de empleo ya que no se puede entender “la dinámica interna de las empresas sin tener en cuenta los movimientos que se producen en el mercado laboral. No se puede estudiar el reparto de las cualificaciones sin relacionarlo con el de las formas de empleo. No se puede analizar la evolución de la composición social del mundo laboral sin considerar las separaciones sociales producidas por los distintos estatutos del empleo. Dicho de otro modo, antes del trabajo está el empleo” (Maruani, 2000b:16). Por otra parte, es en los análisis de los procesos de asignación de salarios y en los procesos de selección y reclutamiento de individuos concretos para el desempeño de funciones en los distintos puestos de trabajo donde se fundamenta la afirmación de la existencia de una estructura productiva que impone o despliega condiciones de desigualdad y que no pueden encontrar argumento alguno de apoyo en las características individuales. Para Parkin (1978) el conocimiento de la forma que adoptan los puestos de trabajo, de los mecanismos de selección de individuos para el desempeño de los mismos y de los mecanismos de asignación de salarios en las sociedades capitalistas deja deslegitimado cualquier argumento o criterio que pueda justificar las diferencias salariales por méritos individuales, al basarse exclusivamente en valoraciones sociales y sin fundamento objetivo. Bretones (2001) observa que del planteamiento analítico de Parkin se deriva que es el proceso de la asignación de salarios el que en primer lugar impone las desigualdades, mientras que el segundo proceso, las formas de selección o de reclutamiento, es el que reproduce la desigualdad.

Desde esta perspectiva la cualificación se concreta desde la situación de trabajo. D'Iribarne (1989:75) denomina situación de trabajo, aquella que viene determinada por “la

configuración y la naturaleza de las relaciones que se establecen en el trabajo entre el titular de un puesto y el entorno en el cual actúa. Las situaciones de trabajo están vinculadas a la forma en que una organización productiva –guiada por un proyecto económico de producción– divide y agrupa, en un momento determinado, dentro de una organización colectiva, las operaciones correspondientes a su actividad, en relación con los medios técnicos y las formas de regulación de las relaciones humanas”. Como indica Enguita (1990:9), pocos debates en la sociología y la economía “han resultado tan inconcluyentes y permanecen tan inconclusos como el que se refiere a la cualificación del trabajo. Debemos entender ésta, no como la cualificación personal poseída por el trabajador, sino como la que de él o ella requiere su puesto de trabajo (actual o potencial), es decir, como conjunto de capacidades, destrezas, saberes, información, actitudes, etc., necesarios para un buen desempeño del mismo”⁵⁹.

A la cualificación que se concreta desde la situación de trabajo se le denomina habitualmente cualificación laboral; esta cualificación viene definida por las funciones a desempeñar y que viene determinada por la tecnología, la organización del trabajo y las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Así, Crouch (1997; 1999) señala como a causa de las políticas empresariales de flexibilización y del debilitamiento de los marcos reguladores, se pueden producir cuellos de botella en las políticas de cualificación profesional ya que el crecimiento de la temporalidad mina la obtención de cualificaciones en la situación de trabajo⁶⁰.

Existe otra lógica que tiene como referente el orden social, la estructura social en tanto que las relaciones de poder y de dependencia se objetivan en títulos socialmente valorizados y posiciones socialmente definidas, ya que, sin duda, tras la demanda creciente de títulos académicos se esconde una variedad de estrategias credencialistas de clase. Desde esta

⁵⁹ Véanse también Lope (1996), Castillo Mendoza y Terrén Lalana (1994), Trippier (1995) y Fernández Steinko (1999).

⁶⁰ Lash (1994) sostiene que la intensificación de la competencia global que exige extender la producción flexible y en la que las grandes empresas se deshacen de la producción menos cualificada y se concentran en la diversificación de nuevas áreas de productos de calidad subcontratando parte de la producción o servicios con otras empresas que reproducen el proceso y subcontratan a empresas aún más pequeñas y menos especializadas y así sucesivamente, por lo que el resultado de este proceso es la constitución de una estructura de sucesivas capas de subcontratistas, en cuya base se encuentra la economía familiar e informal que reposa en las espaldas de mujeres inmigrantes y/o minorías étnicas sobreexplotadas.

perspectiva la cualificación está vinculada a las estrategias familiares de reproducción social⁶¹; a esta cualificación se le denomina cualificación profesional adquirida en la formación reglada⁶². Por tanto, entender la cualificación como construcción social implica no disociarla de los procesos sociales que la construyen, de las operaciones de ordenamiento y jerarquización de los empleos que la codifican, por lo que sostener que la cualificación depende de principios de necesidad tecnológica, tal como pretende el determinismo tecnológico, ignora el hecho de que en el ámbito de la empresa la tecnología por sí misma no cualifica o descualifica el trabajo sino la estrategia productiva de control en tanto que en el proceso de trabajo se articulan y ordenan poderes concretos. Por otra parte, el aumento del capital humano no se traduce necesariamente en aumento del volumen general de puestos de trabajo ni cualifica el empleo realmente existente, únicamente ayuda a competir y facilitar la movilidad social, todo ello dependiente del conjunto de relaciones sociales que articula la estructura social; por tanto, en el debate sobre las cualificaciones, no es la tecnología sino, más bien, el orden social, quien determina su utilización y valoración.

El debate educativo, en la actualidad, se sitúa en un contexto de mercado competitivo en el que las familias de clase media buscan en el sistema escolar la garantía de su posición social. En este contexto, la subordinación de la política a las exigencias de una sociedad unificada por el mercado se ha venido manifestando al mismo tiempo que se ha desarrollado el *ethos* de un estilo de vida en armonía con las exigencias del propio mercado, es decir, la perspectiva de que los ciudadanos han de asumir las competencias necesarias para competir, para ser “ganadores”, para ser capaces de cuidarse de sí mismos administrando su propio capital humano. Consecuencia de la equiparación de la sociedad en su conjunto a las estructuras del mercado, la ciudadanía debe compensar sus desventajas competitivas apoyándose en la rentabilidad de la inversión en formación, legitimándose la fragmentación social derivada del incremento de las desigualdades de salarios, de contrato, de condiciones de trabajo, entre los trabajadores cualificados y los no cualificados.

⁶¹ Para Parkin (1978) no es el individuo sino la familia la unidad de análisis de las clases sociales. Y esto es a causa de que la familia opera como institución reproductora (económica y cultural) de posiciones sociales, en la medida que marca la impronta de las condiciones y características sociales de la desigualdad, al socializar a sus miembros en las pautas culturales de la desigualdad.

⁶² La cualificación profesional, la titulación, dicen poco sobre lo que se exige al trabajador en sus empresas; básicamente son cualificaciones sociales.

Competitivo, motivado, flexible, definen al empleado cuyo valor en el mercado depende de sus conocimientos y habilidades⁶³.

Es aquí donde adquiere una centralidad social la educación, la instrucción, ya no sólo por la importancia en el proceso de socialización de las generaciones de más corta edad, sino en la capacitación de los individuos para la representación y el juego de sus papeles y/o identidades en los diferentes campos que conforman el espacio social. Espacio en el que los agentes se distribuyen según las clases de condición de existencia medidas por los capitales (poderes) y recursos movilizados por unos y otros. De este modo, los procesos de formación/socialización proceden y resultan inteligibles si asumimos el axioma primero de la teoría de la reproducción cuando se refiere a la violencia como constitutivo de lo social.

La formación se ha convertido, así, en un factor de categorización social, de división de los individuos y los grupos sociales entre aquellos que son capaces y los que no lo son, entre aquellos que están capacitados y los que necesitan de capacitación. Como tal factor de categorización, la formación se inscribe en una lógica de dominación sobre la que predominan estrategias de reproducción; estrategias que remiten al poder de violencia simbólica la cual permite la institucionalización de relaciones de fuerza gracias a ella, desconocidas en su cruda realidad. Así, la formación es utilizada como estrategia que responde a las expectativas de los grupos dominantes sobre qué tipo de relaciones se han de establecer entre los diferentes grupos sociales con relación al trabajo y a sus condiciones de ejercicio.

⁶³ Así, Carnoy (2001) señala que el núcleo de una sociedad más equitativa e integrada en una economía global es el acceso al conocimiento, las cualificaciones y la información. Para este autor, una buena escuela, una sólida educación universitaria, un buen empleo y una buena red de formación después de la universidad y un sentimiento potenciado de identidad son las nuevas anclas sociales en un entorno flexible. Para este autor, las comunidades de conocimiento bien organizadas son claves para la reintegración social y laboral, y es preciso definir como objetivo público fundamental que logren convertirse en integradores eficaces.

XI.2.-LA CUALIFICACIÓN Y LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN EL NUEVO MUNDO DEL TRABAJO

De acuerdo con la visión dominante, el problema del desempleo reside en que la oferta de trabajo no se ha adaptado a los nuevos requisitos de la demanda al existir un desajuste entre los niveles requeridos de cualificación. Este desajuste ha de resolverse mediante políticas de empleo dirigidas a la formación de los recursos humanos al establecerse que, desde la misma visión dominante, hay que abordar el complejo problema de la formación desde la perspectiva de su interacción con el mundo del trabajo. Esto es así por dos razones fundamentalmente. La primera de ellas es que en nuestras sociedades las trayectorias vitales de los individuos vienen definidas por la relación de éstos con el mundo productivo, al ocupar el trabajo un lugar central en la configuración de dichas trayectorias, de tal manera que las categorías sociales identificativas se construyen entre aquellos que poseen empleo asalariado frente a los que les falta. Los que están ocupados -o los que lo han estado durante un tiempo suficientemente largo- son sujetos automáticamente de una ciudadanía social que comprende una serie de derechos sociales; los que están ausentes del mercado laboral, disfrutan de esta ciudadanía social de forma inferida, a través de alguien que la posea -o que la haya tenido. Es el caso de los jóvenes que estudian o de las mujeres que no realizan trabajo asalariado. Como consecuencia de esta asignación diferencial de derechos, uno de los objetivos individuales más generalizados es la búsqueda de trabajo, la inserción laboral, el comienzo de la configuración de una trayectoria laboral y profesional.

La segunda razón, es el hecho real de la extensión de la educación a amplias capas de la población, derecho que, en épocas pretéritas, sólo gozaban unos grupos sociales claramente definidos. Lo que ha venido a llamarse democratización de la educación ha permitido contar a finales del siglo XX con las generaciones mejor instruidas de toda la historia de los países industrialmente avanzados. Democratización efectuada bajo el régimen de acumulación fordista que, generó la burocratización del sistema educativo que conllevaba todo un control centralizado del tiempo, al fijarse cuanto duran los niveles, etapas, carreras, cual es la distribución curricular y el peso temporal de cada asignatura. Organización del tiempo que se cuestiona con las nuevas formas de trabajo y muy particularmente con la difusión del sistema justo a tiempo al requerir este sistema un tipo de formación necesario

para que el flujo de producción no se interrumpa, de modo que cada trabajador sea capaz de tomar decisiones de forma autónoma.

En este contexto, adquiere sentido la insistencia de que los recursos humanos disponibles para trabajar no están suficientemente formados para responder a las expectativas del sistema productivo. Este punto de vista se mantiene desde diversos ámbitos: desde las empresas que son las que contratan, desde las administraciones, encargadas de la formación de estos recursos humanos y también en parte empleadoras y desde otros agentes sociales como sindicatos. Al mismo tiempo, es un discurso que hacen suyo también colectivos de trabajadores que se encuentran en situación de inserción laboral. Se insiste en que la falta de preparación de los recursos humanos tiene una doble vertiente: por un lado, es de carácter cualitativo, es decir, falta formación y la que hay no es funcional para los requerimientos de los puestos de trabajo que demanda el sistema productivo; por otro, tiene un carácter cuantitativo, ya que refleja una situación en la que hay un stock de capital humano no directamente asimilable para las tareas de producción.

Durante las últimas décadas se ha dado un incremento en el tiempo de escolarización que ha producido como consecuencia el aumento del tiempo de moratoria del paso del sistema educativo al mercado de trabajo. Este periodo de capacitación configura la existencia de jóvenes con diferentes trayectorias hacia el trabajo y dibuja, consecuentemente, transiciones potencialmente diferentes hacia la vida adulta⁶⁴. Desde su creación en el siglo XIII, el sistema escolar en los niveles superiores, se ha dedicado a producir sistemáticamente las bases, en función del carácter clasista en la elección de carreras, sobre las que descansa el papel y la posición social de los sujetos. En la actualidad, un sistema escolar ampliado como el nuestro, alarga en el tiempo el proceso de reproducción de las posiciones sociales; es decir, el periodo previo al acceso a dichas posiciones sociales se ha ampliado, los

⁶⁴ Con la actual distribución del sistema productivo y el mercado de trabajo caracterizado por un amplio grupo de personas de los mismos grupos de edad buscando trabajo y con elevadas tasas de desempleo, los jóvenes que buscan su inserción laboral se verán obligados a seguir los estudios y esta situación afectará también las tasas de ahorro familiar y la distribución de los recursos familiares. Ahora bien, este comportamiento no es uniforme para toda la juventud, siendo un comportamiento más frecuente entre los jóvenes de padres profesionales y/o empresarios. El proceso de inserción laboral actualmente está marcado por la incertidumbre y tiene a prolongarse y a diversificarse en función de los capitales relacionales y culturales en la unidad familiar de origen, así como de la posición en la estructura social. Estos factores determinan la existencia de diversas juventudes y de diferentes itinerarios educativos y ocupacionales.

mecanismos de selección se han reforzado y el tiempo de espera se ha dilatado. La juventud actual⁶⁵, destinataria del mayor esfuerzo de formación nunca antes experimentado en términos de asignación de recursos, es la primera que, mayoritariamente, pasa como mínimo diez años de su vida en el sistema educativo, y esto ocurre al mismo tiempo en que escasean las oportunidades de trabajo y en que una buena parte de los puestos de trabajo que ofrece el mercado son considerados de baja cualificación.

Los teóricos del capital humano⁶⁶ plantean la existencia de desigualdades en el mercado de trabajo en las diferencias de cualificaciones, y las explican como resultado, a partir de unas determinadas condiciones innatas de los individuos, de las decisiones de los mismos sobre el tiempo que invierten en la consecución de estas cualificaciones⁶⁷. En esta perspectiva, la capacitación e inserción laboral dependería, en último término, del criterio racional de los propios individuos, donde los factores socioestructurantes tendrían una menor influencia⁶⁸.

Desde la perspectiva de la segmentación del mercado de trabajo, las trayectorias educativas y posteriormente laborales de los sujetos quedarían decisivamente enmarcadas bajo los parámetros duales del mercado de trabajo⁶⁹, y que tiene que ver con elementos endógenos al funcionamiento de la oferta y de la demanda de trabajo, dado que la existencia de organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, normas laborales consensuadas entre los agentes sociales o legislación laboral emanada del Estado, configuran un marco institucional básico para comprender las características del mercado de trabajo. Y cuyo análisis no se puede limitar a las características de formación y de la oferta de puestos de

⁶⁵ Lo que resulta novedoso en la actualidad no es sólo la prolongación de la etapa juvenil sino también su generalización en todas las clases sociales. Para Galland (1991) la fase de indeterminación propia de la juventud tiene tendencia a ampliarse a niveles sociales en los que antes la transición al mundo laboral era prácticamente automática, sobre todo para los varones. El sistema educativo y el mercado de trabajo se convierten, así, en los condicionantes estructurales más importantes para explicar la situación de inclusión/exclusión de los jóvenes.

⁶⁶ Véanse Blaug (1981), Becker (1983).

⁶⁷ Así, el factor educativo condiciona los flujos de entrada y salida de los individuos en el mercado de trabajo, y las diferencias salariales se interpretan como retorno social a la inversión educativa.

⁶⁸ Estos teóricos sí consideran como factores de primera magnitud, sin embargo, aquellos de tipo estructural relacionados con la inversión en infraestructuras (escuelas, personal docente, gasto educación en relación al PIB, planes educativos, etc.). Esta perspectiva ha sido la imperante en las directrices sobre estrategias de cooperación de las Naciones Unidas para con los países subdesarrollados.

⁶⁹ En concreto, el mercado de trabajo se presenta como una forma de regulación social, como un mecanismo de segmentación y jerarquización de la fuerza de trabajo, creando las condiciones para la reproducción de la desigualdad que produce.

trabajo sino que es necesario estudiar las distintas estrategias empresariales, en el ámbito de la competencia, en que se desenvuelve su actividad y que posee efectos directos en el funcionamiento de los mercados de trabajo. Pero hay que señalar que la “contratación y la promoción implica mucho más que la evaluación de las cualificaciones. Los capitalistas valoran, además de la posesión de unas cualificaciones adecuadas, otros elementos como: a) las características personales; b) los atributos de personalidad relevantes para el trabajo; c) formas de autopresentación, entre ellas la manera de vestir y hablar, las relaciones personales, el concepto de sí mismo y las identificaciones con la clase social; d) las credenciales, de las cuales la educación formal es la más destacada” (Gintis, 1976:163-164). Y es que, en el contrato de trabajo, sólo se acuerda la disponibilidad de los trabajadores a trabajar a un determinado precio, pero su transformación en trabajo efectivo se desarrolla en el interior de las empresas mediante pautas que regulan el proceso productivo.

A la falta de demanda de trabajo para incorporar a las generaciones con mayor formación y a la activa selectividad a la hora de entrar en el mercado de trabajo se une la fragilidad de las condiciones de trabajo con que se encuentran los jóvenes en los comienzos de su trayectoria laboral. Desde el punto de vista de Prieto (1994)⁷⁰, la precariedad en el lugar de trabajo asalariado expresa una inestabilidad en el trabajo no controlada por el trabajador.

La formación reglada parece no estar sirviendo como salvaguarda para hacer frente a la precarización del trabajo. Por el contrario, el proceso de segmentación del mercado de trabajo ha diversificado enormemente las condiciones de trabajo para trabajadores con una misma o similar capacitación, con mismas experiencias, profesiones, etc., en definitiva, con similares perfiles. Asistimos, en nuestra sociedad, a importantes fracturas y desigualdades que aparecen en la movilización de la fuerza de trabajo. Cada vez más, los trabajadores tienen la percepción de que sus cualificaciones no determinan la mejora de sus condiciones de trabajo y de que la formación (los títulos) pasa a ser un instrumento de selección por encima de un instrumento de asignación real a los puestos de trabajo.

⁷⁰ Para este autor se puede decir que la precariedad es consustancial con la condición de asalariado. Esta consustancialidad se hace particularmente evidente en tiempos de crisis económica. A excepción de determinados casos, cada vez hay menos trabajadores que controlen sus trayectorias laborales.

En estas circunstancias el poder social de negociación⁷¹ de mercado que poseen los trabajadores para aceptar o rechazar un puesto de trabajo, un determinado salario o determinadas condiciones de trabajo, se ha visto reducido con las sucesivas oleadas de flexibilidad. Mantenemos que este poder social de negociación se encuentra también desigualmente distribuido y la formación adquirida cada vez se manifiesta como menos predictora de las condiciones de aceptabilidad.

En lo que respecta a la relación entre formación y trabajo, las tendencias que se observan en las últimas décadas ponen de manifiesto que la formación es eficaz en cuanto a la determinación de las oportunidades relativas de los jóvenes de cara al acceso al trabajo, aunque sólo sea en el plano de cumplir con los requerimientos de preselección. Pero, al mismo tiempo, se constata una relativa independencia entre el esfuerzo global en educación y la situación global de los jóvenes respecto al mercado de trabajo. De manera resumida podemos concretar estas tendencias como sigue:

El incremento cuantitativo de la educación evidencia una mejora en los niveles de cualificación formales.

El nivel y especialidad de la formación constituyen las principales variables explicativas de la probabilidad de acceso al trabajo o del riesgo de desocupación, si bien, a lo largo de los últimos años se observa que estos indicadores están degradándose para todas las categorías sociales.

La evolución de los niveles de formación, de cara a una situación de falta de trabajo, provoca una degradación en cadena de los niveles de acceso al trabajo para los titulados de un nivel dado de formación.

Las diferencias por sexo y origen social amplifican las desigualdades ligadas a los niveles de formación y su relación con la inserción laboral.

⁷¹ El poder social de negociación expresaría el nivel de aceptación de condiciones de trabajo, por debajo del cual los trabajadores considerarían sus condiciones de trabajo socialmente inaceptables.

El nivel de instrucción se manifiesta, cada vez más, como una variable menos predictora de las condiciones de trabajo y, tendencialmente, del grado de aceptabilidad de dichas condiciones de trabajo.

Las comparaciones internacionales muestran que la situación de los jóvenes en relación al mercado de trabajo es diferente según los países. Por tanto, las condiciones del trabajo de los jóvenes no dependerían tanto de las tendencias generales que se produzcan sino del tipo de respuesta que se adopta en cada contexto, es decir, de las especificidades nacionales. Estas explicarían la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo, las modalidades de contratación, las características de los dispositivos de inserción, la desocupación, etc.

XI.3.- DESIGUALDADES SOCIALES Y NUEVA ESTRATIFICACIÓN GENERADA POR EL EMPLEO PRECARIO

De todas maneras, el acceso democrático y libre a la enseñanza no produce itinerarios educativos y formativos garantizadores de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Esto se ve muy claramente cuando se observan los itinerarios de los jóvenes atendiendo a algunas variables como la procedencia social y el género⁷². Por ello, consideramos discutible que la demanda creciente de enseñanza postobligatoria y superior por las clases sociales más desfavorecidas haya tenido efectos compensadores de las desigualdades sociales y educativas, ni que tampoco la reducción de la desigualdad de género en la distribución de cualificaciones suponga su reducción en términos de desigualdad de clase. Según Bonal y Rambla (2000) el modelo de enseñanza inclusiva que persigue la adaptación del sistema escolar a las particularidades individuales ha acabado reprocesando las desigualdades sociales en la escuela, por cuanto el principio de atención a

⁷² Esta apreciación queda de manifiesto en el análisis de los resultados del estudio sobre inserción laboral de jóvenes con titulación universitaria y de jóvenes con abandono del sistema escolar realizado en Reus. Se observan diferentes trayectorias de inserción y/o de transición al trabajo según variables sociológicas clásicas, como por ejemplo la clase social, los estudios de los padres, el capital social, económico y cultural inferido por el grupo familiar, etc.

la diversidad se ha aplicado sin tener en cuenta la diversidad social; individualizándose la diversidad y desligándose retóricamente de las desigualdades sociales de clase, género y etnia, privilegiándose, de este modo, implícitamente los rasgos sociales de autonomía y profesionalismo cercanos a las clases medias.

Efectivamente parece que nadie discute la virtualidad de un mayor stock de capital humano, que en términos macroeconómicos puede correlacionar con el crecimiento económico e, incluso, puede ser causa justificadora en este tipo de explicaciones. Ahora bien, es necesario poner el acento, desde una perspectiva sociológica, sobre aquellos factores que inciden en la reproducción de desigualdades a la hora de elegir los itinerarios curriculares y, posteriormente, las trayectorias profesionales.

Existen dos tópicos en la percepción social sobre la enseñanza superior que es necesario desmentir. En primer lugar se afirma que “hoy todo el mundo estudia una carrera universitaria”, para más adelante afirmar también que “la universidad es una fábrica de parados”. Ambos son empíricamente falsos. La mayoría de estudiantes que comienzan la enseñanza secundaria no acabarán en la universidad; y una buena parte de los que comienzan una carrera universitaria, sea de ciclo corto o largo, tampoco obtienen el título superior. El resultado final es un porcentaje de población relativamente escaso de titulados universitarios, aunque según las estadísticas comparativas pueda ser mayor que en algunos países más desarrollados⁷³. En principio, el tipo de cualificaciones requeridas por los puestos de trabajo que se ofertan no tiene por qué suponer una titulación universitaria, como es el caso de Alemania, donde la inserción laboral está básicamente garantizada a través de una buena oferta de formación profesional. No por haber más población con títulos universitarios hay más garantías de una inserción laboral rápida⁷⁴. En esta relación juega un papel fundamental el tipo de empresa productiva desplegada en los distintos territorios, es decir un tipo de actividad

⁷³ Espina (1995;2000) señala que España se sitúa en la zona inferior del panorama internacional al comparar el peso específico de profesionales, técnicos y directivos en el empleo con el gasto universitario por alumno, o que tanto el volumen global de graduados como la tasa de graduados en secundaria, con respecto a la edad de salida, sean en España inferiores a la media de la OCDE.

⁷⁴ Por otra parte, como señalan Fina *et al.* (2000) en referencia al concepto de inflación de credenciales, sostienen que este concepto recoge la idea de que las empresas estarían contratando a personal más cualificado no porque estuviesen generando unos puestos de trabajo que exigiesen este mayor nivel de conocimientos, sino simplemente porque, dada la abundante oferta de altas cualificaciones en el mercado de trabajo, no implica un coste adicional muy fuerte contratar personas con niveles educativos elevados.

productiva que demande más o menos personal altamente cualificado, por ejemplo, a nivel científico y técnico.

Respecto al segundo tópico, tampoco se sostiene empíricamente que los titulados universitarios estén sobrerrepresentados en las estadísticas de desempleo. Para la población activa en general, a mayores tasas de instrucción reglada, descienden fuertemente los niveles de desempleo, aunque para el caso de España todavía haya de soportarse un paro juvenil universitario elevado si lo comparamos con otros países de la Unión Europea. Paradójicamente, si se analizan los colectivos destinatarios de formación a lo largo de los años, en la actualidad en España, las generaciones con mayor número de años de formación reglada de toda su historia son las que están padeciendo los mayores problemas de inserción laboral y son las que presentan trayectorias laborales más fragmentadas y discontinuas. Por tanto, ¿no será que los factores relevantes del desajuste entre formación y mercado de trabajo no radican exclusivamente en un problema de falta de cualificación de los recursos humanos? ¿No será que se está utilizando la variable formación (la falta de ella) como cobertura para la precarización de las condiciones de contratación y de trabajo?.

Martín Criado (1999) sugiere que puede ser más determinante el nivel de estudios de los padres a la hora de demandar enseñanza superior para los hijos e hijas, que el estatus socioeconómico de la familia; ahora bien, sabemos también que el nivel de estudios de los padres normalmente correlaciona con el estatus socioeconómico familiar, por lo que son dos variables que interactúan sobre las trayectorias educativas de los descendientes. Veamos algunos datos que pueden clarificar esta situación.

Por otro lado, el discurso sobre la necesidad de una mayor cualificación de la fuerza de trabajo también se realiza en paralelo al discurso sobre la necesidad de flexibilidad en la empresa. De entre las diversas formas en que puede concretarse la flexibilidad, una se refiere a la movilidad de los recursos humanos. Al respecto, Toledo (1999) realiza un análisis detallado de los supuestos de movilidad de diferentes grupos ocupacionales según determinadas variables. Este autor observa una mayor similitud en la movilidad de los hombres y de las mujeres entre quienes acceden a grupos de mayor cualificación:

profesionales, técnicos y directivos. Respecto a la primera inserción laboral, la movilidad funcional según grupo ocupacional y nivel de estudios muestran una relación que se puede calificar de inversa, es decir, se observa una mayor permanencia en la categoría profesional de origen entre los que tienen estudios superiores, sobre todo en lo que respecta a las tareas que precisan mayor cualificación o un mejor ajuste entre estudios/habilidades requeridas.

Para la población en general, Toledo (1999) constata que en el caso de las mujeres se produce una fuerte concentración en los destinos ocupacionales, frente a una mayor variabilidad en el colectivo de los hombres. Las mujeres básicamente se dirigen a tareas relacionadas con la administración y los servicios no tan cualificados. La mayor propensión a no cambiar de ocupación de las mujeres se superpone con una movilidad claramente de dirección descendente. El mayor nivel de formación actúa como un factor nivelador de la movilidad ocupacional según sexo, ahora bien, sigue manteniéndose una ventaja de los hombres respecto a las mujeres a la hora de realizar cambios relacionados con la movilidad ascendente.

XI.4.- ALGUNAS COMPARACIONES CON PAÍSES DE EUROPA OCCIDENTAL

Una buena parte de esta movilidad ocupacional tiene que ver en el caso de España con la temporalidad de los trabajos a que acceden los demandantes. Sobre todo en el caso de los grupos de edad más jóvenes se observa una gran rotación entre el empleo y el paro.

Es precisamente dentro de este contexto de flexibilización donde se da la última reforma laboral aprobada por el Gobierno el pasado día 2 de marzo de 2000 sin el consenso de los agentes sociales, y en principio dirigida a acabar con el problema de la temporalidad en el empleo que en España es de un 31'6%, el doble que en el resto de Europa. La reforma amplía los contratos fijos⁷⁵, encarece levemente los contratos temporales al aplicar una indemnización de ocho días, incentiva la contratación de mujeres y de mayores de 55 años y flexibiliza el contrato a tiempo parcial.

⁷⁵ Pero con despidos más baratos de 33 días de indemnización por año trabajado.

Los cambios a los que asistimos en esta última adaptación del modo de acumulación capitalista, tienen importantes efectos sobre los modelos de inserción de los jóvenes en la vida adulta. Se ha pasado de hablar de una inserción laboral lineal y homogénea a tratar la inserción en plural, es decir a hablar de transiciones al mismo tiempo que de informalización, de segmentación, de intermitencia, flexibilidad, etc., es decir categorías que caracterizan el mundo del trabajo en términos de precariedad, no en su sentido más estricto referente a la contratación, sino en relación también al desarrollo de la transición profesional bajo el signo de la vulnerabilidad ante el trabajo, las condiciones de trabajo y el riesgo de no poder mantenerse en una trayectoria de profesionalización. Esta situación está acompañada por una elevada subocupación sobre todo el caso de los titulados universitarios y de sus primeros trabajos, hecho que contrasta con el discurso empresarial de falta de personal cualificado que responda a las expectativas de los contratantes.

A mediados de la década de los años setenta se hizo muy popular la idea de que los títulos universitarios conducían al paro, afirmación que, contra la evidencia, se ha sostenido en el imaginario de la colectividad. Muy al contrario, los estudios universitarios parecen favorecer la inserción laboral aunque ésta sea en condiciones no muy propias de las credenciales que se presentan. Por ejemplo, si nos centramos en la cohorte de edad de 30 a 49 años, la tasa de ocupación, según titulación de los ocupados, se sitúa alrededor del 86% en el caso de los licenciados universitarios; del 83,4% entre los diplomados, del 78,5% entre los titulados de FP2, del 73,1% entre los bachilleres, del 65,4% entre los titulados de FP1 y, finalmente, del 62,2% entre los graduados escolares. Los títulos escolares no tienen la misma validez que antes, pero esto no quiere decir que no discriminen para la inserción laboral y, más en concreto, para la inserción laboral en determinadas actividades y para comenzar a diseñar unas determinadas carreras profesionales. La “masificación” de la universidad ha conllevado, efectivamente, la devaluación de los títulos individuales, pero al mismo tiempo refuerza la importancia del sistema de titulaciones⁷⁶. Una cuestión diferente es que la masificación de la universidad por la base, junto a la idea de la inutilidad de los títulos⁷⁷ tenga el efecto de

⁷⁶ Véase Carabaña (1999).

⁷⁷ En el estudio sobre inserción laboral realizado en Reus, los que menos creen en la utilidad de los títulos, paradójicamente, son los que más los necesitan, los que tienen en ellos las mejores oportunidades, esto es los alumnos de las clases populares.

convertir los primeros años de universidad en una prolongación de la enseñanza secundaria, o, como se suele decir, en un aparcamiento para los jóvenes, una válvula de escape contra el paro juvenil, etc. No es que la universidad haya perdido su papel de selección de las elites; es, sólo, que la parte superior de la pirámide educacional (los estudios universitarios) se ha ampliado notablemente. Pero la pirámide ocupacional no lo ha hecho y el resultado es que no hay sitio para todos al finalizar los estudios. De hecho, en la medida en que la movilidad social depende en parte de la igualdad de resultados educativos, el exceso de títulos académicos limita seriamente su utilidad como criterio de distinción entre los candidatos a las ocupaciones. Entre los candidatos con iguales cualificaciones académicas, vuelven a decidir criterios particularistas.

En la necesaria corrección de las desigualdades en el acceso al mercado de trabajo, se han implementado en Europa las denominadas políticas activas del mercado de trabajo. En ellas ha jugado un importante papel la atención prestada a la recualificación de la fuerza de trabajo, insistiendo en la relación entre mejora de la empleabilidad y aumento de formación. Por ejemplo, para el conjunto de los países de la Unión Europea, las políticas activas de formación han supuesto de ser un 0,2% del PIB en el año 1985 a un 0,5% el año 1995⁷⁸. En todos los países europeos es elevada la inversión en formación profesional complementaria a la reglada. Sin embargo, estas políticas formativas presentan resultados contradictorios si se comparan los niveles de inserción laboral para diferentes colectivos. Para los jóvenes que han abandonado el sistema educativo sin la obtención de estudios básicos, estas políticas han tenido un cierto efecto integrador socialmente sin pretender una inserción inmediata en unas condiciones estables en el mercado de trabajo, ya que el entorno en que se desarrolla este colectivo suele ser inestable.

La formación dirigida al colectivo de desempleados tampoco ha dado unos resultados favorables y automáticos respecto a su inserción laboral. Se aprecia un porcentaje no despreciable de personas que fracasa en su intento de conseguir empleo, no teniendo la oportunidad de colocarse durante un largo período; concretamente, entre un 30% y un 70% (según los diversos países) de los que han realizado algún curso de formación destinado a la

⁷⁸ Véase Sáez (1997).

inserción laboral podría encontrarse en esta situación. De entre las medidas adoptadas en España como políticas del mercado de trabajo, las relativas a formación profesional han incrementado su dotación presupuestaria. Así, de los 129,9 millardos destinados en 1993, se pasó a 142 millardos en 1995. La formación derivada de estas políticas ha sido impartida tanto por agentes públicos como privados, apareciendo lo que podemos denominar como una gran industria de la formación que ha posibilitado la proliferación de entidades dedicadas a esta actividad. Lo cierto es que en el caso de España se aprecia una importante dispersión en lo relativo a la formación ofertada, tanto por el hecho de la existencia de numerosas entidades - cada vez más desde el ámbito privado concertado- como por la propia oferta de cursos. En la actualidad es dudoso el grado de ajuste de esta oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo, lo cual está poniendo también en evidencia la calidad de una buena parte de esta oferta formativa.

No existen indicadores de evaluación del éxito de las políticas de formación, y menos aún, de la oferta formativa realizada en España. Sáez (1997) propone como indicador la tasa de colocación de los ex-alumnos para el año 1993-94:

TABLA: TASA DE COLOCACIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS Y TASA DIFERENCIAL SOBRE COLECTIVOS PARTICIPANTES (*)

	Tasas
1. TASA DE COLOCACIÓN AGREGADA	35,0
2. TASAS DIFERENCIALES:	
2.1. CONJUNTO	
• Global	+13,1
• Hombres	+12,3
• Mujeres	+14,1
2.2. POR EDADES	
• Menores de 25 años	+17,3
• Entre 25 y 45 años	+9,7
• Más de 45 años	+13,5
2.3. POR NIVEL EDUCATIVO	
• Estudios primarios	+7,8
• EGB, FPI	+16,6
• BUO, FPII	+13,9
• Universitario de primer ciclo	+9,1
• Universitario de segundo ciclo	+7,9
(*) Grupo de control	

Fuente: Sáez (1997:320)

Según estos datos el diferencial para el conjunto del grupo de control (personas que han realizado cursos de formación) resulta positivo (+13,1 puntos porcentuales) en relación a las personas que no han cursado ningún tipo de curso de formación. Pero lejos de representar unas conquistas decisivas que justifiquen la inversión realizada, estos datos muestran la necesidad de revisar los parámetros bajo los que se está ofertando formación en España. Desde aquí se aboga por una necesaria planificación en paralelo a una evaluación continua de las necesidades formativas del tejido productivo. Ahora bien, esta planificación ha de ir de la mano de una también necesaria coordinación de los diferentes agentes que demandan y ofertan formación. La formación no ha de concebirse como un negocio lucrativo sino como una necesidad de adaptabilidad de la fuerza de trabajo a las condiciones que exige el sistema de producción. Sáez (1997) recomienda también esta planificación y un seguimiento efectivo de sus resultados finales. La permisividad mostrada hacia algunas de las instituciones -públicas y privadas- oferentes de formación en términos

de concentración de fondos y de acciones debería, según este autor, cambiarse. Sin embargo, el hecho es que “los discursos sobre las necesidades de formación reifican e idealizan el desarrollo de las nuevas tecnologías o de las necesidades del mercado de trabajo. Además, al proponer como solución al paro el aumento de formación de los desempleados confunden las posiciones a ocupar en el mercado de trabajo con los ocupantes de estas posiciones: obvian el hecho de que el aumento de formación de los demandantes de empleo no incrementa las posiciones a ocupar por los mismos” (Martín Criado,1999:38).

BIBLIOGRAFIA

ALBA, A. (2000), *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel, Barcelona.

ALONSO, L.E. (1999), *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Editorial Trotta, Madrid.

ALONSO, L.E. (1997), “Sindicalismo y ciudadanía: los dilemas de la solidaridad en la era de la fragmentación”, en AA.VV., *¿Qué crisis? Retos y transformaciones de la sociedad del trabajo*, Editorial Tercera Prensa, Donostia.

ARRIGHI, G. y SILVER, B. J. (2001), *Caos y orden en el sistema-mundo moderno*, Akal, Madrid.

BECKER, G.(1983), *El capital humano*, Alianza, Madrid.

BLAUG, M.(1981), *Educación y empleo*, Instituto de estudios Económicos, Madrid.

BONAL, X. Y RAMBLA, X (2000), “La política educativa y la estructura social”, en J. ADELANTADO (coord.), *Cambios en el Estado del Bienestar*, Icaria, Barcelona.

BORJA,J., DOURTHE,G. y PEUGEOT,V. (2001), *La ciudadanía europea*, Península, Barcelona.

BOURDIEU, P. y PASSERON, Ch. (1977), *La Reproducción. Elementos para una teoría de la enseñanza*, Laia, Barcelona.

BRETONES, M.T. (2001), *Sociedades avanzadas. Manual de estructura social*, Editorial Hacer, Barcelona.

CACOUAULT, M. (2000), “Introducción: Variaciones en los empleos femeninos y masculinos”, en M.

MARUANI, Ch. ROGERAT y T. TORNS (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*, Icaria, Barcelona.

CARABAÑA, J. (1999), *Dos estudios sobre movilidad intergeneracional*, Argenteria-Visor, Madrid.

CARNOY, M. (2001), *El trabajo flexible en la era de la información*, Alianza Editorial Madrid.

CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (1999), “Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino”, en C. CARRASCO (ed.), *Mujeres y economía*, Icaria, Barcelona.

- CASTAÑO, C. et al. (1999), *Diferencia o discriminación*, CES, Madrid.
- CASTILLO, J.J.(1996), *Sociología del trabajo. Un proyecto docente*, CIS, Madrid.
- CASTILLO MENDOZA, C. y TERRÉN LALANA, E. (1994), “De la cualificación a la competencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 4.
- CHOZAS PEDRERO, J. (2000b), “Las políticas activas de fomento del empleo en España”, en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *La evaluación de las políticas de ocupación*, MTAS, Madrid.
- DUBET, F. y MARTUCCELLI, E. (1998), *En la Escuela*, Losada, Buenos Aires.
- DURÁN, M^a. A. (2000), “Concentración y reparto del trabajo no remunerado en los hogares”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 17.
- ESCUADERO, M.(1998), *Pleno empleo*, Espasa, Madrid.
- ESPINA, A. (2000), “Recursos humanos, formación tecnológica superior y sistema de profesiones”, en F. SÁEZ (coord.), *Formación y empleo*, Argantaria-Visor, Madrid.
- ESPINA, A. (1995), *Hacia una estrategia española de competitividad*, Argantaria/Visor, Madrid.
- FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1990), *Educación, formación y empleo en el umbral de los 90*, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid.
- FERNÁNDEZ STEINKO, A.(1999), “Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo”, en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C., *Las relaciones de empleo en España, Siglo XXI*, Madrid.
- FINA, LI.; TOHARIA, L.; GARCÍA SERRANO, C. y MAÑÉ, F. (2000), “Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española”, en F. Sáez (coord.), *Formación y empleo*, Argantaria-Visor, Madrid.
- GARCÍA, C. (2000), “Los resultados de las políticas activas de mercado de trabajo en España. Evidencia empírica disponible”, en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, *La evaluación de las políticas de ocupación*, MTAS, Madrid.
- GINTIS, H. (1976), *La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista*, en L. TOHARIA (comp.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*, Alianza, Madrid.
- LOPE, A. (1996), *Innovación tecnológica y cualificación: la polarización de las cualificaciones en la empresa*, CES, Madrid.

MARTIN, C. (2000): “El capital humano y la eficiencia y calidad del sistema educativo en España” en Papeles de Economía Española nº86, Madrid (pp.2-18).

MARTIN CRIADO, E. (1999), “El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución”, en L. CACHÓN (ed.), *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Ed. 7 i Mig, Valencia.

MARUANI, M. (2000a), “Introducción”, en M. MARUANI, CH. ROGERAT Y T. TORNIS (dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*, Icaria, Barcelona.

MARUANI, M. (2000b), “De la sociología del trabajo a la sociología del empleo”, *Política y Sociedad*, nº 34.

MAURICE, M. et al. (1986), *Des Entreprises en Mutation dans la Crise*, L.E.S.T., Aix-en-Provence.

OCDE (1993), *Gestión de recursos humanos y tecnologías de fabricación avanzada*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

PARKIN, F. (1978), *Orden político y desigualdades de clase*, Debate, Madrid.

PRIETO, C. (2000), “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)”, *Política y Sociedad*, nº 34.

PRIETO, C. (1994), *Trabajadores y condiciones de trabajo*, Hoac, Madrid.

SÁEZ, F. (1997), “Políticas de mercado de trabajo en España y en Europa”, *Papeles de Economía Española*, nº 72.

SERRANO PASCUAL, A. (2000), “El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica”, *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 21, Madrid.

SAN SEGUNDO, M^a J. (1999), “La demanda de educación y el origen socioeconómico”, en VV.AA., *Políticas de bienestar y desempleo*, Fundación Argentaria/Visor, Madrid.

TEZANOS, J.F. (2001), *La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*, Editorial Biblioteca Nueva, Madrid.

THUROW, L.(2000), *Construir riqueza*, Javier Vergara Editor, Buenos Aires.

TOLEDO MUÑOZ, I. (1999), “Inserción laboral y movilidad: un estudio a partir de la encuesta sociodemográfica”, en VV.AA., *Políticas de bienestar y desempleo*, Fundación Argentaria/Visor, Madrid.

TORNIS, T. (1999), “Las asalariadas: un mercado con género”, en F. MIGUÉLEZ Y C. PRIETO (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Siglo XXI, Madrid.

TORNS, T. y CARRASQUER, P. (1999), “El empleo de las jóvenes”, en L. CACHÓN (ed.), *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Ed. 7 i Mig, Valencia.

TRIPPIER, P. (1995), *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo*, ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

VV.AA. (2000), *Capital humano y bienestar económico*, Círculo de Empresarios, Madrid.

XII.- REFORMAS LABORALES (1989-2004)

Desde fines de los '80 y comienzo de los '90 el sistema de relaciones laborales en Argentina viene siendo sacudido por constantes modificaciones intentando una verdadera mutación de los principios que desde la década del '40 son pilares del Derecho Laboral y por ende del modelo de relaciones laborales en el universo del trabajo por cuenta ajena. Fueron años de marchas y contramarchas y que, con la aparición de la “última” reforma laboral, los actores del mundo del trabajo (trabajadores-empleadores) expresaban su descontento lo cual anticipaba una próxima “nueva reforma” no siempre en el mismo sentido y sin que los cambios hubieran podido ser asimilados por el universo laboral dependiente.

Podemos dividir en tres etapas el proceso iniciado en 1989 con la Presidencia Menem, y se extiende hasta fines del 2001, con un quiebre a partir del año 2002 en donde parece asomar el germen de un nuevo proceso.

XII.1.- Primera: durante el segundo semestre de 1989 el Poder Ejecutivo dictó una serie de decretos que vulneraron el principio protectorio y la autonomía colectiva. El decreto 156/89 que ataca la libre negociación de los sujetos colectivos del universo laboral dependiente; los decretos 1477 y 1478/89 que reformaron el art. 105 de la ley de contrato de trabajo, habilitando a los empleadores a pagar hasta un 20% de las remuneraciones en especie y que ese porcentaje no fuera remuneratorio (por ende exento de pagar aportes y contribuciones). Ya en 1990, dicta el decreto 435/90 avanzando sobre la autonomía colectiva y la negociación colectiva y a partir de allí una verdadera batería de decretos inconstitucionales y regresivos, entre otros, los decretos 620/90, 157/90, 1894/90 y el 2184/90 del 19 de octubre de 1990, reglamentando el ejercicio del derecho de huelga, la ley de conciliación obligatoria y arbitraje voluntario (ley 14.786) y la ley de arbitraje obligatorio (16.936) derogada posteriormente por la ley 25.250. Por este instrumento se imponen requisitos que deberán cumplirse en caso de decidirse un huelga que afecte servicios esenciales. En los años siguientes, continúa el Ejecutivo Nacional dictando una

interminable serie de decretos regresivos que en lo concreto derogaron la ley 14.250 y que, por razones de brevedad, no mencionaremos.

La ley 24.013 fue la primera ley laboral sancionada durante la presidencia de Menem, incorporó novedosos instrumentos para nuestro sistema legal, llamados de “flexibilización laboral” vulnerando el principio protectorio y el principio general de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, reguló nuevos tipos de contratos temporales que, bajo la excusa de “nueva actividad” y “práctica laboral”, otorgaron reducciones y excenciones en casi todas las contribuciones a cargo del empleador con destino a la seguridad social y precarizaron el empleo. En materia de extensión de jornada de trabajo se permitió que los convenios colectivos de trabajo establecieran “métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios”, con lo cual se concretaron convenios fijando jornadas anuales por encima de las dos mil horas. Se diluyó el mandato de protección contra el despido arbitrario al admitirse una nueva causa de despido “tecnológica”. En materia de accidentes de trabajo se sancionó la ley 24.028, que redujo la responsabilidad patronal ante los infortunios laborales, obligando al Juez a ponderar, en la determinación de las indemnizaciones, sólo la porción del daño causado por el factor laboral y desechando otros factores extraños al trabajo, desarticulando así la llamada teoría de la indiferencia de la concausa. Finaliza la etapa con el dictado del decreto 340/92 por el que se establece el régimen de pasantía, deslaborizando la relación trabajador-empleador con la excusa de que el primero recibiera una formación práctica.

XII.2.- Segunda: esta encuadra dentro del denominado “acuerdo marco para el empleo, la productividad y la equidad social” celebrado entre el Gobierno nacional, la C.G.T. y un grupo importante de empresarios. Se plantean numerosas reformas “flexibilizadoras”. Se sancionaron en el año 1995 las leyes 24.465 y 24.467. Por la primera se profundizó aún más la precarización laboral a través de un amplio régimen de contratación: se creó por primera vez un “período de prueba” dentro de los contratos por tiempo indeterminado, con la posibilidad de ampliar de 3 a 6 meses vía convenio colectivo de trabajo; se introdujo el contrato a “tiempo parcial”, se reguló una modalidad especial de fomento de empleo incluyendo a varones mayores de 45 años, personas discapacitadas, mujeres y ex

combatientes de Malvinas; se incorporó el contrato de “aprendizaje” como no laboral. Por la segunda se estableció un régimen laboral apartado del general para las PyMEs (empresas que no sobrepasaran una facturación anual tope y el número de 40 trabajadores), acentuándose más la flexibilidad externa de entrada y de salida y se amplió la posibilidad de disponibilidad colectiva permitiéndose ampliar el número de trabajadores topes para las PyMEs, se modificó el sistema de protección contra el despido arbitrario, el de vacaciones y el fraccionamiento del sueldo anual complementario; en materia de colectiva se estableció la imposibilidad de que un convenio de una pequeña empresa se vea afectado por otro de ámbito mayor y un ataque a la llamada “ultraactividad” del convenio colectivo de trabajo, es decir su vigencia una vez finalizado el tiempo pactado hasta la firma de un nuevo convenio, se puso un límite temporal de 3 meses a la vigencia de los convenios para las PyMEs salvo pacto en contrario. En agosto de 1995 a través de la ley de Concursos y Quiebras, se produjeron numerosas modificaciones con desfavorable impacto en los trabajadores al terminar con la competencia de los Jueces del Trabajo en los reclamos laborales dejando como única vía el fuero comercial. El régimen de cobertura de accidentes de trabajo cambió rotundamente con la sanción en octubre de 1995 de la ley 24.557, se pasó de la responsabilidad tarifada del empleador con un seguro optativo a un sistema de seguro obligatorio con prestaciones a cargo de entidades de derecho privado con fines de lucro, impidiendo que el trabajador o sus derechohabientes accionasen en base a la ley civil, salvo dolo del empleador. La ley de Riegos del Trabajo busca eliminar toda responsabilidad patronal a través de la toma de un seguro obligatorio en una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o un autoseguro siempre que se acredite solvencia económico-financiera y se garanticen los servicios necesarios para otorgar prestaciones de asistencia médica y otras, prestaciones legales que eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil frente a sus trabajadores con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil, eximición que ha provocado numerosos pronunciamientos judiciales declarando su inconstitucionalidad tanto de Tribunales de la Provincia de Buenos Aires como Nacionales y un reciente fallo del Superior Tribunal de la Nación en ése mismo sentido.

XII.3.- Tercera: Podemos fijar su comienzo al suscribirse el Acta de Coincidencias entre Gobierno de la Nación y la C.G.T. que dio origen a la reforma llevada adelante por la ley

25.013, luego de un importante conflicto político entre legisladores oficialistas y de la oposición que negaban su presencia en el recinto de deliberaciones a fin de no otorgar quórum y la oposición de un sector del sindicalismo y de todo el sector empresario. Esta ley de flexibilización laboral regula dos modalidades de contrato de trabajo: el llamado contrato de aprendizaje con un fin de formación teórico y práctico, entre el empleador y un joven sin empleo y el “contrato de pasantía” entre un empleador y un estudiante, teniendo como fin la práctica relacionada con la educación y formación del estudiante. Los mismos reemplazan a los llamados contratos promovidos, “contratos basura” para el sector sindical, de las ya referidas leyes 24.013 y 24.465; modifica la Ley de Contrato de Trabajo, estatuyendo una nueva modalidad de período de prueba, al que reduce de 3 meses a 30 días, durante los cuales se deberán realizar aportes y contribuciones para las Obras Sociales, asignaciones familiares y los relativos al régimen de Riesgo del Trabajo vigente, eximiendo los correspondientes a jubilaciones y pensiones.

El período de prueba podía ampliarse convencionalmente hasta 6 meses. Asimismo, se produjeron cambios en materia de preaviso e indemnizaciones en los contratos de trabajo que se celebrasen a partir de la vigencia de la nueva ley, con nuevos plazos e indemnizaciones por despido menguadas y se incorporó una nueva figura al estatuir el despido discriminatorio.

En materia de negociación colectiva se introdujo un cambio en el principio de ultraactividad establecido en el artículo 6 de la ley 14.250: “vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, a la par que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por los empleadores. Todo ello hasta que entre en vigencia una nueva convención y en tanto en la convención cuyo término estuviere vencido no se haya acordado lo contrario”, se agrega un párrafo que limita el principio de ultraactividad, al disponer la caducidad de aquellos convenios celebrados con anterioridad a la promulgación de la ley 23.545 y que con posterioridad al 1° de enero de 1988, no hubieran sido objeto de modificaciones por la vía colectiva. Dicha caducidad, salvo pacto en contrario, operará en el plazo de dos años a partir de la solicitud que en tal sentido formule cualquiera de las partes signatarias; vencido el plazo sin obtenerse nuevo acuerdo, se someterán los puntos en conflicto al procedimiento previsto

en la ley 14.786 y agotado el procedimiento, la convención colectiva de trabajo caducará de pleno derecho, pasando a regirse las relaciones laborales por la ley de Contrato de Trabajo. Se sancionaron las leyes 25.165 y 25.250, esta última promulgada el 29 de mayo de 2.000 que modifica las instituciones del Derecho Colectivo en particular lo atinente a la negociación colectiva y a la solución de conflictos generados durante dicha negociación, altera también las atribuciones de los sujetos colectivos; su texto final sancionado bajo serias sospechas de corrupción, involucrando a legisladores nacionales y al propio Poder Ejecutivo, difiere sustancialmente del proyecto original remitido el 18 de enero de 2000 como resultado de negociaciones entre legisladores de distintas bancadas. Podemos señalar entre los aspectos más reprochables de la ley, entre otros, la excesiva ampliación del período de prueba, la reducción indiscriminada de contribuciones patronales, la supremacía de un convenio menor sobre un convenio mayor aún cuando su normativa sea menos favorable para el trabajador y el fin de la ultraactividad como principio general. Estos aspectos, sumados a la generalizada sospecha de corrupción para obtener su sanción, terminaron decidiendo, en el año 2.004, al Ejecutivo Nacional a elevar el proyecto de derogación y sobre el cual volveremos.

Como queda dicho, durante el gobierno de Menem se sancionaron diversas normas “flexibilizadoras” regresivas e inconstitucionales. Esta legislación introdujo nuevas modalidades contractuales, redujo el monto de las indemnizaciones por despido incausado, promovió contrataciones por tiempo determinado con exenciones de aportes y contribuciones e incorporó en la Ley de Contrato de Trabajo: a) el período de prueba de modo general para todos los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, período de prueba que fue históricamente rechazado por la doctrina y la jurisprudencia laboral, tanto con la antigua ley 11.729 como en la reformada Ley 20.744 (artículo 92 bis); b) el contrato de trabajo de tiempo parcial como nueva modalidad de contratación autónoma (artículo 92 ter), posibilidad no vedada anteriormente pero sí sometida a las mismas exigencias que el trabajo por tiempo completo.

El proceso de cambio no se circunscribió a las relaciones individuales del trabajo sino que se extendió al mundo de las negociaciones colectivas. Efectivamente, se buscó una nueva correlación de fuerzas entre trabajadores y empleadores despojando a la negociación

colectiva de sus características históricas: negociación centralizada; representación unificada; principios de ultraactividad, de progresividad y su validez “erga omnes”. Proponiendo una negociación colectiva descentralizada, en la búsqueda de una negociación sin la participación de los sujetos colectivos tradicionales, el sindicato nacional y la cámara empresarial, sustituyéndolos por la empresa y el delegado gremial o la comisión interna.

Legislativamente, las aspiraciones de los empleadores fueron satisfechas, “débilmente” según el criterio de ese sector que seguía reclamando una “verdadera” flexibilización laboral por considerar insuficientes las reformas producidas. No sólo los empleadores se mostraron preocupados por lo que entendían una débil implementación de la reforma laboral. Ernesto Kritz, de la Sociedad de Estudios Laborales, nos decía ya finalizando la década del '90: *“Las preocupaciones de los analistas del mercado de capitales sobre la transición política pasan por la capacidad y la disposición de los futuros gobernantes –sean del PJ o de la Alianza para encarar las reformas estructurales pendientes. Si éstas no se implementan, dicen, la Argentina no podrá mantener la convertibilidad. La lista de los reclamos es sistemáticamente encabezada por la reforma laboral. El argumento principal es que la reforma laboral es imprescindible para mejorar la competitividad externa de la economía y para proteger a las empresas de las fluctuaciones de la demanda. La brecha de productividad es un dato que sólo se removerá en el muy largo plazo. Con el régimen actual los costos del trabajo son elevados y rígidos. La convertibilidad veda la posibilidad de bajar los salarios por la vía de la devaluación. Si no se modifica la regla cambiaria y tampoco se quiere reducir las remuneraciones por una decisión unilateral del Gobierno o de los empleados, hay que encontrar otras formas –alternativas a más desempleo o más trabajo en negro- para disminuir esos costos. Los caminos son tres: flexibilizar los contratos laborales, particularmente en materia de duración y régimen de la indemnización, descentralizar el ámbito y los actores de la negociación colectiva; y reducir las contribuciones e impuestos sobre la nómina salarial. Con un régimen normativo basado en contratos de duración indeterminada e indemnizaciones por despido que se pagan como un lump-sum, el trabajo tiende a ser un costo fijo, además de más alto que con contratos flexibles. En las circunstancias, el ajuste es imperfecto y casi siempre en el margen. Las consecuencias son, la pérdida de competitividad en las empresas, un menor nivel de empleo formal y un uso,*

recurrente de la ilegalidad laboral” (...) “Es entonces el riesgo para el mercado global, más que la sensibilidad ante los efectos locales del alto desempleo, lo que explica la insistencia de banqueros y brokers en la reforma laboral...”⁷⁹.

Empresarios, banqueros, sindicatos, trabajadores, todos con una misma preocupación: “la reforma del mercado de trabajo” y todos expresando sentirse afectados por la flexibilización laboral. Por su parte el Estado se alejó de su rol tradicional en dicho mercado. Al respecto Roberto Pompa y Moisés Meik, en un trabajo publicado en “Doctrina laboral”, analizando las reformas producidas por la ley 24.465, al exponer los antecedentes materiales que precedieron su sanción nos decían: “... la ley fue precedida del propósito puesto de manifiesto en el mensaje de elevación expuesto por el Poder Ejecutivo Nacional de: “creación de empleo, incremento de la competitividad de nuestra economía e introducción de nuevos elementos de equidad social”, según el resultado del compromiso tripartito asumido al suscribirse el “Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social” del 25 de julio de 1994. En el debate parlamentario, la exposición del miembro informante, en apoyo del proyecto (Diputado Borda), alude a un problema agobiante, especialmente para quienes lo padecen: “la falta de trabajo y la falta de soluciones estructurales para paliar dicho inconveniente a pesar de la riqueza de recursos y alto acatamiento a los pactos sociales”. Atribuye su causa al desarrollo tecnológico que presenta fallas que están redundando en aspectos sociales, produciendo expulsiones en el campo laboral que aumenta la desocupación. Se persigue, dice, la búsqueda de formas concretas de abrir el mercado laboral, permitiendo que ingrese la mayor cantidad de gente posible, sin agredir al régimen de contrato de trabajo. En una posición crítica al proyecto, luego convertido en Ley, el Diputado E. Boero señalaba que: “no se puede responsabilizar de esta situación a la existencia de la legislación del trabajo, al nuevo derecho que pensara Alfredo Palacios y que se aplicara masivamente en el primer gobierno de Perón. No se puede culpar a estas instituciones de la falta de empleo, porque aquel país con esa legislación marcó el desarrollo industrial más vertiginoso y la generación de empleo más alta de nuestra historia”. Los autores, luego de analizar el texto legal y sus interrogantes, concluyeron de modo crítico y

⁷⁹ Kritz E., en “Argentina Laboral”, SEL, agosto 1999, pág.4.

abriendo una nueva perspectiva en punto al mentado alejamiento del Estado de todo intervencionismo:

“... esta reforma se inscribe, fundamentalmente, teniendo en cuenta reivindicaciones empresariales y en un contexto de correlación de fuerzas sociales no favorables al sector del trabajo y en una actitud del Estado que patentiza un nítido cambio en la fijación de prioridades de valores. En período de crisis, la flexibilización laboral no puede ser pensada unidireccionalmente, sino que debe incorporar el reforzamiento de la tutela del trabajador y no su descalabro (...) Como lo dijera Myrdal, la sociedad tiene dos alternativas, fundamentalmente en las épocas de crisis: la práctica de la solidaridad o la desintegración de nuestra sociedad. No es verdad que el Estado “se retira”, sino que, al regular nuevas modalidades precarizadas ejerce un manifiesto intervencionismo estatal, que no difiere de los otros intervencionismos que critica sino en lo más grave, que es el contenido de sus propuestas. No se puede ser indiferente a la pobreza, la miseria, los abusos, el abandono, la discriminación, la inequidad, el dolor o la explotación que pueda sufrir una persona. Las reformas legales introducidas, lejos de dar solución a los graves problemas que procuran paliar, pareciera que los profundizan...”⁸⁰.

XII.4.- Cuarta etapa o el comienzo de una nueva historia el proceso de reforma laboral, que abarcó los dos períodos presidenciales de Menem extendiéndose hasta finales de la presidencia del Dr. De la Rúa, es situado en la década de los `90 que fuera calificada por distintos autores como una auténtica década infame, entre otros por el abogado laboralista Héctor Recalde, quien en un reciente trabajo⁸¹ reflexionaba: *“En definitiva, lo que digo es que la dictadura militar –la segunda década infame- fue el principio del retroceso en orden a los derechos y conquistas de la clase trabajadora argentina, retroceso que prácticamente continúa hasta nuestros días, con una dolorosa conclusión: el derecho individual del trabajo de la democracia no sólo no mejoró la situación heredada de la dictadura militar sino que profundizó su carácter regresivo, como si la democracia fuera para todos, menos para los trabajadores. Pero si bien la dictadura militar fue para los derechos individuales del trabajador, el inicio de una especie de caída libre, aunque*

⁸⁰ Pompa C., Meik M., “Nuevas Modalidades Contractuales...” en Doctrina Laboral, Errepar, pág 11, enero 1996.

⁸¹ Recalde Héctor P., “La Tercera Década Infame”, Corregidor, setiembre 2003.

parezca repetitivo porque ya lo señalé precedentemente, los sucesivos gobiernos nacidos de la soberanía popular no restituyeron las exacciones de derechos operados durante el lapso 1976/1983 sino que, a partir de 1989 agravaron las pérdidas.

Pero es más grave aún. Si cotejamos la legislación de 1930 a 1943 (primera década infame) comprobaremos que aún en este interregno, el derecho laboral avanzó.

Haciendo un paréntesis con relación al año 2002 donde las consecuencias de hecho fueron catastróficas para los asalariados, el tercer lapso al que me refiero, el comprendido de 1989 a 2001, por los retrocesos que se operaron en torno a los derechos individuales de los trabajadores que señalé al comentar ese período, merece que yo lo califique como la tercera década infame”.

A partir del año 2002 se produce un quiebre en el “festival flexibilizador” de la legislación laboral, que si bien no significó el corte abrupto de una década regresiva, fue sin duda, en el marco de una gravísima emergencia nacional, el comienzo del alejamiento del fundamentalismo de mercado que había convertido al trabajo humano en una mera mercancía sometida a sus leyes. En el gobierno del Dr. Duhalde se dictaron leyes y decretos con incidencia en el universo laboral:

Leyes: 25.471 Programa de Propiedad Participada de los Ex Agentes de Yacimientos Petrolíferos Fiscales; 25.557 Reintegro de Fondos retenidos (“corralito”) de carácter o naturaleza alimentaria; 25.561 de Emergencia Pública; 25.563 Concursos y Quiebras; 25.674 Asociaciones Profesionales de Trabajadores, participación proporcional femenina, modificación del art. 18 de la ley 23.551.

Decretos:

165/02 Emergencia Ocupacional Nacional, Programa Jefes de Hogar; 264/02 Contrato de Trabajo, despido sin causa justificada, procedimiento art. 16 ley 25.561, rubros indemnizatorios incluidos; 265/02 Contrato de Trabajo, Plan para empresas en crisis; 565/02 programa Jefes de Hogar; 883/02 Emergencia Pública, suspensión de despidos sin causa justificada; 1273/02 Salarios y Sueldos, fijación de asignación no remunerativa de \$100 mensuales; 1371/02 Salarios y Sueldos, fijación de una asignación no remunerativa de

\$100 mensuales; 2639/02 Contrato de Trabajo, suspensión de despidos sin causa; 2641/02 Contrato de Trabajo, fijación de asignación no remunerativa de \$130 mensuales a partir del 1-1-03 y de \$150 mensuales a partir del 1-3-03.

Nos detendremos, brevemente, en el art.16 de la ley 25.561, mediante el cual se suspendió por 180 días los despidos sin causa que aún con variantes sigue vigente al tiempo de elaboración del presente informe y en los Decretos 264 y 265 de 2.002. Se intentó impedir, sin lograrlo, los despidos sin una justa causa sancionando la violación de la prohibición con la duplicación de la indemnización por antigüedad. El primer Decreto establece que los despidos sin causa no pueden adoptarse sin tramitar antes un procedimiento administrativo conciliatorio previo, el ya vigente en la ley nacional de empleo y llamado “procedimiento preventivo de crisis”; e incluso en los supuestos en que los despidos sean en un número inferior a los porcentajes establecidos en la ley 24.013, se deben cumplir los requisitos de un antiguo decreto, el 328/88, sin importar el porcentaje y aún cuando se despida a un solo trabajador; la autoridad administrativa del trabajo en caso de violación a lo dispuesto puede intimar el cese de los despidos e incluso obligar al pago de salarios caídos; se aclaró que la duplicación incluía a todos los rubros indemnizatorios por despido. Por el decreto 265/02 se habilitó al Ministerio de Trabajo para iniciar el procedimiento preventivo de oficio.

En marzo de 2004, con Kirchner en el poder, se sanciona la Ley 25.877 derogando la Ley 25.250, clausurando así el período “flexibilizador” de la década de los ´90. La llamada Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) fue impulsada por el Poder Ejecutivo Nacional por razones de seguridad jurídica habida cuenta de la potencial declaración judicial de nulidad de la ley 25.250 y también por la necesidad de dar respuesta a una sociedad que había condenado tanto el método utilizado para su sanción, fuertemente sospechado de delictivo, como su contenido normativo que analizaremos más adelante. Esa “necesidad” fue puesta de relieve en el propio mensaje de elevación del Proyecto del 11 de febrero de 2.004 al Senado de la Nación, señalaba el Poder Ejecutivo: “La decisión de promover la sanción del adjunto proyecto se funda en la circunstancia, de público conocimiento, de que se ha instalado en la sociedad un fuerte estado de sospecha sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la Ley 25.250, el que debe ser rápidamente superado

(...) no es posible mantener vigente una norma cuya legitimidad se encuentra cuestionada por la mayoría de los argentinos, ni es posible diferir una decisión sobre el particular a la culminación de la causa penal que se ha iniciado con motivo de las denuncias formuladas (...) si con motivo de las denuncias que tramitan en sede judicial, los tribunales de justicia declarasen, ante demanda formuladas por particulares, la nulidad de la ley 25.250, ello daría lugar a un situación de grave incertidumbre, tanto sobre las normas aplicables en sustitución del texto dejado sin efecto, como sobre la validez de los actos jurídicos perfeccionados bajo el imperio de esa norma, toda vez que la declaración de nulidad invalidaría al texto legal desde la misma fecha de su vigencia”. En ese mismo sentido y basándose en el reseñado mensaje de elevación del Proyecto Carlos Tomada, en la obra colectiva “Reforma Laboral” publicada por Rubinzal-Culzoni en mayo de 2004, expresó: “tengo la misión de explicar frente a la comunidad académica y a los abogados en general algunos puntos importantes de la ley de Ordenamiento Laboral, impulsada desde el Ministerio a mi cargo en el marco de circunstancias muy particulares. Estas, que fueron de público conocimiento, se centraron en un fuerte estado de sospecha instalado en la sociedad sobre los medios y mecanismos utilizados para lograr la sanción de la ley 25.250. Como rápida respuesta se dio la norma que se comenta en este libro, cuyo objetivo fue superar el estado de incertidumbre generado sobre los distintos institutos del Derecho del Trabajo involucrados (...) El primer interrogante que se planteó fue si se debía derogar o anular la ley cuestionada y la respuesta surgió de las palabras del Presidente de la Nación, quien ha señalado en reiteradas oportunidades que la Argentina debe transformarse en un país normal y previsible (...) la opción por la derogación se tornó ineludible, como también la propuesta de un nuevo marco normativo que involucrara los mismos institutos que abarcaba la ley en cuestión, de modo de proceder a su ordenamiento evitando el vacío, conforme a los lineamientos y paradigmas de un nuevo proyecto político en materia de relaciones laborales”.

Respecto del contenido de la Ley de Ordenamiento Laboral, podemos decir que aborda los institutos de la materia más cuestionados, tal como lo expresara Carlos Tomada en la obra citada: “Sabido es que, desde su sanción, la ley 25.250 provocó una fuerte controversia sobre ciertos temas principales que es oportuno recordar: extensión del período de prueba;

reducción general de contribuciones patronales; caída de la ultraactividad legal de los convenios colectivos de trabajo y preeminencia del convenio de ámbito menor por sobre el convenio de ámbito mayor. Esas fueron, en consecuencia, las cuestiones cuyo tratamiento legislativo se ha estimado impostergable, sin perjuicio de regular también algunas otras de menor incidencia inmediata sobre la realidad laboral, que si bien no han sido refutadas, guardaban conexión”.

La ley 25.877, sancionada el 2-3-04, en su primer artículo deroga la ley 25.250 y sus normas reglamentarias y en otros cuatro Títulos aborda las materias señaladas en el punto anterior: I. Derecho Individual del Trabajo; II. Derecho Colectivo del Trabajo; III. Administración del Trabajo y IV. Disposiciones finales. A su vez, sustituye los artículos 92 bis, 231, 233 y 245 de la ley de contrato de trabajo y sus modificatorias; los artículos 1/6, 13/16 de la ley 14.250 y sus modificatorias y los arts. 3/7 de la ley 23.546 y sus modificatorias. Incorpora 4 nuevos capítulos a la Ley 14.250 que contienen los artículos 21/26. Deroga la ley 17.183, los artículos 17 y 19 de la ley 14.250, el artículo 92 de la ley 24.467, los artículos 4/8, 10, 11 y 13 de la ley 25.013 y el decreto 105/00. Ratifica la derogación de las Leyes 16.936, 18.608, 18.692 y 20.638; los artículos 11, 18 y 20 de la Ley 14.250; los artículos 12, 14, 15 y 16 de la ley 25.013, el inc. e del art. 2 Anexo I de la Ley 25.212 y los Decretos 2184/90 y 470/93.

Un análisis profundo de la ley excedería nuestro objetivo, más creemos importantes indicar las principales modificaciones producidas.

XII.5.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Período de prueba: la hoy derogada ley 25.250, establecía un período extremadamente largo que desnaturalizaba su verdadero carácter de etapa inicial de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y era utilizado de modo fraudulento como un contrato temporal, llegando al ridículo extremo, para el caso de las PyMEs, de una duración de 6 meses prorrogable a 12 en el supuesto de trabajadores calificados. La ley vigente (LOL) establece que los contratos por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de “temporada”, se

entiende celebrado a prueba durante los primeros 3 meses, sin distinción de tipo de empresa y sin que se pueda extender su duración vía convenio colectivo, el instituto sigue sometido a reglas de observación obligatoria para evitar abusos a las que se suman penalidades por abuso y la obligación de preavisar la extinción del vínculo.

Preaviso: la Ley de Contrato de Trabajo disponía que los plazos de preaviso comenzaban a correr a partir del primer día del mes siguiente a su notificación ante lo cual, no mediando preaviso y con la fecha de despido sin coincidir con el último día del mes se debían abonar los salarios hasta el último día del mes de despido. La Ley 25.013 eliminó el Instituto de la integración mes despido al disponer que en los contratos celebrados a partir del 3-10-98 el plazo del preaviso comienza a partir del día siguiente al de la notificación. Con la LOL se unifica el régimen, el preaviso debe ser otorgado con un plazo de 15 días para el trabajador y para el empleador de 15 días cuando el dependiente se encuentre en período de prueba, de 1 mes cuando tuviere una antigüedad que no exceda los 5 años y de 2 meses cuando fuere superior a los 5 años y si bien el plazo comienza a partir del día siguiente al de la notificación, si el empleador omitiere el preaviso y la extinción se produjera en fecha anterior al último día del mes la indemnización sustitutiva se integra con los salarios faltantes hasta ese último día del mes del despido a excepción del período de prueba.

Indemnización por despido así como existían dos regímenes distintos en materia de preaviso, ver punto anterior, tal dualismo lamentablemente se reiteraba en materia de protección contra el despido arbitrario. En la LCT (art. 245) la indemnización por despido era equivalente a 1 mes de sueldo (mensual, mejor, normal y habitual) con un tope por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses y con un piso mínimo de 2 meses de la mejor remuneración mensual normal y habitual. Para los trabajadores cuyos contratos comenzaron a partir del 3-10-98, por imperio del art. 7 de la ley 25.013, la indemnización era igual a la doceava parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual por cada mes de servicio o fracción mayor a 10 días y el piso mínimo era de dos doceavas partes de la remuneración. La Ley 25.877 deroga el art. 7 de la ley 25.013, unifica el régimen protectorio contra el despido arbitrario y reduce el piso mínimo a 1 mes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual.

Contribución al fomento del empleo: por el art. 6 se establece una reducción de contribuciones a la Seguridad Social por el término de 12 meses a las empresas que empleen hasta 80 trabajadores y con una facturación a determinar por la reglamentación en relación a cada nuevo trabajador que incorporen hasta el 31-12-04 siempre que produzcan un incremento en su plantel, quedando facultado el Poder Ejecutivo Nacional a prorrogar su vigencia o reducir los toques conforme la evolución de los índices de empleo.

Promoción del empleo decente: “el trabajo decente” paradigma de la Organización Internacional del Trabajo es también materia de la LOL al determinar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá promover la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales que permitan terminar con la injusticia que deben soportar los trabajadores de nuestro país (un 50%) de empleo sin registrar y en condiciones de precariedad laboral. Recordemos que la O.I.T. en un trabajo titulado “Trabajo digno y protección para todos: prioridad de las Américas” señaló que el crecimiento económico y la estabilidad de los precios no se han traducido en una mejora significativa de la situación del empleo ni de los salarios.

XII.6.- DERECHO COLECTIVO

La ley de Ordenamiento Laboral establece que los convenios colectivos de trabajo son regidos por la ley 14.250 quedando excluidos los trabajadores comprendidos en las leyes 23.929 “docentes” y 24.185 “sector público”: Cambia los requisitos para la homologación de los CCT eliminando el control de oportunidad, manteniendo el de legalidad por el cual la autoridad laboral debe velar que el acuerdo no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general, es decir, que con este cambio no se prevé el control de oportunidad (que lo convenido no debe afectar la situación económica general o de determinados sectores de la actividad o produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores). Elimina la necesidad de homologar los convenios de empresa o grupos de empresa siendo su único requisito obligatorio su presentación ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, sin embargo se puede solicitar su

homologación. Establece que los convenios colectivos rigen a partir de su homologación. Reinstala la ultraactividad como principio, es decir, que una vez vencido el convenio se mantienen las cláusulas vigentes hasta que se celebre un nuevo convenio colectivo de trabajo que sustituya el anterior, salvo que las partes hayan acordado lo contrario. Introduce importantes modificaciones en materia de Comisiones Paritarias facultadas para interpretar, con alcance general, el convenio colectivo a pedido de las partes o de la autoridad de aplicación y pueden intervenir en controversias individuales por aplicación de normas convencionales cuando las partes del CCT lo acuerden al igual que en los conflictos colectivos de intereses; que solo cuando un CCT no prevea el funcionamiento de las comisiones paritarias cualquiera de las partes puede solicitar al Ministerio de Trabajo su constitución para interpretar, con alcance general, la convención colectiva. Establece la articulación de convenios colectivos, convenios colectivos de empresas en crisis y fomento de la negociación colectiva. Permite a las partes acordar, dentro de su capacidad representativa, los ámbitos de la negociación que pueden ser: nacional, regional o de otro ámbito territorial, intersectorial o marco, de actividad, de profesión, oficio o categoría, de empresa o grupo de empresas. Establece que la representación de los trabajadores en la negociación del CCT de empresa corresponde al sindicato con personería gremial que las comprenda debiendo ser integrada con delegados del personal. Prevé que los CCT de ámbito mayor pueden establecer formas de articulación entre distintas unidades de negociación de diferentes ámbitos, pudiendo determinar materias propias y remisión expresa de materias a negociar en el ámbito inferior; que los convenios de ámbito menor en caso de existir uno de ámbito mayor que lo comprenda pueden considerar: materias delegadas por el mayor, no tratadas por el mismo y las propias de la organización de la empresa y condiciones más favorables al trabajador; ordena que un CCT posterior puede modificar a un CCT anterior de igual ámbito y un CCT posterior de ámbito distinto (mayor o menor) modifica el anterior en tanto establezca condiciones más favorable al trabajador. Dispone que la exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo aplicable solo se puede realizar mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del CCT. Establece normas sobre negociación colectiva: Respecto del derecho de información amplía lo ya introducido por la ley 25.250 haciendo especial mención de las empresas concursadas. Finalmente, en materia de huelga en servicios esenciales, determina que si se

decide adoptar medidas legítimas de acción directa que involucren actividades consideradas como servicios esenciales, se debe garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar la interrupción, entendiéndose esenciales los servicios sanitarios, hospitalarios, producción y distribución de agua potable, electricidad, gas y control de tráfico aéreo. Prevé que una actividad no comprendida puede ser calificada excepcionalmente como servicio esencial en los siguientes supuestos: duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiera poner en peligro la vida, la seguridad y la salud de toda o parte de la población y b) cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental.

XII.7.- ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO.

La Ley crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social que tiene como misión el control y la fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social y en los convenios internacionales ratificados por nuestro País y eliminar el empleo no registrado. El sistema estará integrado por las autoridades laborales administrativas del trabajo y la seguridad social nacional, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a ese efecto se celebrarán los convenios necesarios.

Los servicios de inspección comprendidos en el Sistema Integral deberán contar con los recursos adecuados para la real y efectiva prestación del servicio debiendo llevar un registro de infracciones y sanciones. Otorga facultades a los inspectores para actuar por denuncia o de oficio recogiendo en el Acta el resultado de la actuación pudiendo entrar en los lugares de trabajo sin comunicación previa ni orden judicial de allanamiento. Si el inspector verifica una evasión tributaria deberá denunciarlo a la Administración Federal de Ingresos Públicos.

La ley dispone que el Ministerio de Trabajo fiscalice el trabajo infantil en la lucha por proteger los derechos del niño.

En su Capítulo III, se refiere a las Cooperativas de Trabajo y habilita al servicio de inspección para ejercer el control de las cooperativas a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los

trabajadores dependientes y los socios que se desempeñen en fraude a la ley, éstos últimos serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, si durante la inspección se comprueba que se desnaturalizó de la figura cooperativa evadiendo la legislación laboral se denunciará tal situación a la autoridad específica de fiscalización. La ley establece que una cooperativa de trabajo no puede actuar como empresa de servicios eventuales ni de temporada ni de agencia de colocaciones.

Los nuevos vientos soplan no sólo en el Poder Legislativo y Ejecutivo Nacional, también la cabeza del Poder Judicial de nuestro país viene dando fuerte muestras en ese sentido, en los sonados casos: “Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidente ley 9688” (21.9.04) declarando la inconstitucionalidad del artículo 39.1 de la ley de riesgos del trabajo que impide al trabajador accionar en base al derecho común salvo dolo del empleador; “Milone Juan Antonio c/ Asociart ART s/ accidente” sobre la inconstitucionalidad del artículo 14.2.b de la LRT sobre reparación dineraria satisfecha mediante una renta periódica; “Vizzoti Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido” (14.09.04) declarando la inconstitucionalidad del tope de la base del cálculo de la indemnización por despido (3 salarios promedios del CCT). Como titulara Luis Raffaghelli en su ponencia presentada en el último Congreso de Abogados Laboralistas en Mar Del Plata “Giros Copernicanos” del Superior Tribunal de Justicia, señalando las siguientes ideas fuerza: a) el fallo trasciende lo laboral, se proyectan derechos económicos y sociales en general y humanos en particular, b) implica el cambio de paradigma respecto a la visión del mundo del trabajo incorporando al hombre y la dignidad como ejes, c) el trabajador es sujeto preferente de atención constitucional, d) asienta el principio de “progresividad”. Estos fallos defienden con claridad meridiana la preeminencia del hombre sobre el mercado en cualquiera de sus manifestaciones ya que éste no es objeto del mercado sino su amo y es el mercado quien debe adaptarse al molde supremo que es el de la Constitución Nacional, así lo expresa el Superior Tribunal de la Nación en uno de los considerandos (11) del fallo “Vizzoti” declarando la inconstitucionalidad del tope del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo: “... el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos éstos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquel y del bien común. De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y

pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los derechos humanos de jerarquía constitucional, bajo pena de caer en la ilegalidad...”.

Como vemos, en esta apretada síntesis de recientes y trascendentales fallos del máximo Tribunal de la Nación, la Justicia rechaza el fundamentalismo de mercado imperante en la década anterior y vuelve a poner en su lugar al hombre en situación de trabajo dentro del mercado laboral. No podemos dejar de destacar que la Justicia de la Provincia de Buenos Aires en una encomiable labor y muestra de independencia, ya con anterioridad a los fallos de la Corte Nacional, venía declarando la inconstitucionalidad, para el caso concreto, del art. 39 de la ley de Riesgos del Trabajo y del tope máximo previsto en el art. 245 de la ley de contrato de trabajo.

A esta altura nos preguntamos si estamos en presencia de una mera y aislada respuesta a la necesidad de poner fin a la desarticulación del ordenamiento jurídico laboral que con la excusa de “modernizar” el sistema de relaciones laborales impuso modificaciones que dañaron principios sustanciales del derecho del trabajo. La palabra necesidad aparece subrayada porque indica los pro y los contra de la “última” reforma, pues por un lado resulta plausible la decisión de comenzar a poner fin a más de una década de desaciertos legislativos, pero es esa urgencia la que impidió sin duda plasmar en la Ley 25.877 la recuperación total de los derechos cercenados a los trabajadores, objetivo que se deberá alcanzar en un futuro a través del diálogo social que permita un Derecho del Trabajo a la altura del Siglo XXI. O es que asistimos, retornando a nuestro interrogante, al inicio de una “verdadera” reforma que reformule de modo completo el ordenamiento jurídico laboral respetando nuestra Constitución Nacional y los Principios generales del derecho del Trabajo (Indemnidad; Irrenunciabilidad; Estabilidad; Protectorio; Igualdad y no Discriminación; Primacía de la Realidad; Progresividad). Período que tal vez conozcamos con la denominación de “Flexiguridad” a partir de expresiones de organizaciones como la Internacional del Trabajo (OIT) o la de la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) impulsando un nuevo concepto con la idea de ensamblar protección al trabajador con algún

nivel de desregulación, ello en consonancia con los resultados del relevamiento comparativo realizado por el Banco Mundial (BM) a través de su brazo financiero (CFI) quien al analizar el escenario de negocios en 145 países del mundo, concluye que Argentina es uno de los seis países de América Latina que hicieron algunas reformas para mejorar el clima de inversiones respecto de simplificar los trámites para radicar una empresa, pero, en lo que respecta a flexibilización laboral, nuestro país no está bien posicionado porque la legislación laboral es considerada muy rígida y con costos muy altos para incorporar o despedir trabajadores⁸². Puesto en porcentajes, los especialistas que realizaron el informe, midieron la rigidez de la legislación laboral y la puntualizaron entre el 0% al 100% y las leyes en Argentina fueron calificadas con un 51% contra el 44% promedio de los países latinoamericanos. Respecto del costo de los despidos, el Organismo lo mide conforme la cantidad de semanas que se deben abonar si se despide a un trabajador y en la Argentina, ese costo es de 94 semanas y en el resto de América Latina el promedio es de 70.8 semanas.

Habida cuenta del estado embrionario de situación actual, sería más que apresurado intentar algún tipo de conclusión final, no obstante, señalando que no compartimos el criterio de la Corporación Financiera Internacional que considera muy rígida la legislación laboral de nuestro país, ya que por el contrario, en el período en estudio (1989-2001), la misma ha tenido un sentido regresivo e inconstitucional, nos animamos a decir que en la Argentina de hoy soplan nuevos vientos en la dirección contraria, es decir en pos de un Derecho Laboral progresivo. Esto constituye, al menos, nuestra esperanza.

⁸² Fuente: Doing Busines Database, publicada en Clarín del 9-9-2004.

XIII.- LOS CAMBIOS OPERADOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA DÉCADA DEL 90 Y LOS EFECTOS SOCIO-LABORALES.

XIII.1.- INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, a consecuencia de la interrelación de un conjunto de cambios vinculados con la tercera fase del proceso de industrialización, la globalización de la economía de mercado y el desarrollo alcanzado por la mundialización del capitalismo financiero, se asiste a un proceso de significativa reducción del trabajo remunerado. Estamos en presencia de una profunda crisis de una de las formas históricas que adoptó el trabajo en occidente, aquella originada en los marcos de la expansión del modo capitalista de producción de bienes y de las formas asalariadas de remuneración de la fuerza de trabajo asociadas al mismo. Este proceso, que integra junto con la generalización de las formas estatales nacionales de ejercicio del poder político y extensión de la racionalidad científica en el ámbito del conocimiento lo que se conoce como el orden de la modernidad en occidente, resulta el marco continente de un entramado de relaciones sociales entre las cuales aquellas que hacen a la específica tarea de producción y reproducción del ser humano como tal: el trabajo, adquieren una relevancia y centralidad desconocido en otros momentos de la historia.

Luego de varias décadas de crisis superpuestas en los espacios en los cuales el empleo se había vuelto dominante a lo largo de un proceso que insumió todo el siglo XX, hoy se asiste a la extensión y persistencia de su carencia, o aun de su eliminación. Allí donde perdura, la consolidación del proceso de flexibilización y precarización del trabajo realmente existente ha producido efectos de realidad que permiten avizorar una modificación radical de sus características centrales. Procesos tales como la feminización del empleo resultante del ingreso masivo de mujeres en el mercado laboral formal, el incremento de los ámbitos en los que priman diversas informalidades, la ausencia de expectativas de incorporación de una nueva generación de jóvenes al mundo del trabajo y la expulsión de aquellos que no han podido “reconvertirse” a las nuevas tecnologías y/o al reordenamiento de los sistemas laborales, son sólo algunos de los derroteros que ha seguido el mundo del trabajo bajo sus diversas manifestaciones. La constatación de los citados

procesos abonó el terreno para que desde diversas perspectivas teóricas haya comenzado el cuestionamiento de la capacidad del trabajo asalariado para continuar actuando como referente estable y estabilizador, de nuestras sociedades. Indisolublemente ligado a estos procesos se debilitan los señalamientos dirigidos a calificar el “no trabajo”, el trabajo precario y las diversas formas de trabajo no remunerado como “anomalías” o estados necesariamente transitorios y factibles de ser corregidos en el corto o mediano plazo. Las páginas que siguen pretenden dar cuenta de algunos de los citados procesos definiendo sus alcances en relación con la díada inclusión y exclusión por medio del empleo.

XIII.2.- LA PÉRDIDA DE CENTRALIDAD DEL EMPLEO EN LA SOCIEDAD INDUSTRIAL CAPITALISTA

El trabajo, que a lo largo de los últimos trescientos años había desempeñado un papel central en la articulación de las decisiones sociales y políticas de la sociedad moderna industrializada, ha dejado de ser -en su consideración tanto objetiva como subjetiva- un fenómeno decisivo a la hora de estructurar y pensar, de manera efectiva, nuestras sociedades. El trabajo es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean éstas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, puede tener un sustrato objetivo (alimentarse) pero es también construcción social. El trabajo como actividad es, por lo tanto, objetivo y subjetivo.

En términos históricos, el trabajo ha revestido los ropajes más diversos y dispares. Sin agotar los sentidos atribuidos y los contenidos de realidad por él producida, podemos afirmar que el trabajo ha sabido ser: factor fundante de la riqueza de las naciones y de la felicidad personal de sus ciudadanos, manifestación de la virtud patriótica, actividad esforzada que satisface moralmente en el deber cumplido, actividad básica de la conciencia de uno mismo, de la pertenencia social y de la alteridad respecto de la naturaleza, factor de alineación individual y social, expresión de la espiritualidad religiosa, dispositivo privilegiado para la satisfacción de deseos e intereses, garantía de autonomía y libertad personal, factor de realización de las capacidades creativas, lazo de socialización y de

sociabilidad de los que lo comparten, referente primero de la solidaridad social, conformador de léxicos específicos y facilitador de relaciones dialógicas, etc., etc.. (DIEZ: 2001)

Tal cual refiere, entre otros, GORZ (1991) el concepto contemporáneo de trabajo es un concepto que surge en la modernidad y se generaliza con el desarrollo de la fase industrial del capitalismo en occidente. Es el formato adquirido por el trabajo bajo el imperio de las formas industriales del capitalismo, consolidadas por el taylorismo-fordismo son las que entran a ser revisadas a partir de los años setenta en los países centrales. Junto con el creciente desarrollo de nuevas tecnologías y el proceso de reestructuración industrial se inicia en los países desarrollados un debate sobre las reglamentaciones de la legislación laboral y la necesidad de flexibilizar también estas a la par de las normativas internas al proceso de trabajo.

Existen diferentes definiciones sobre el concepto de flexibilización. Con el término "flexibilidad" se alude tanto a la capacidad de adaptación de la organización productiva a los requerimientos del mercado y de las nuevas tecnologías -la "fábrica flexible"-, como a la capacidad de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo -la polivalencia funcional- o la sustracción que se le hace al obrero de las protecciones en el salario y la seguridad social exigidas en los convenios colectivos de trabajo. Aparece, así planteada, una diferenciación referida específicamente a la flexibilidad laboral: la flexibilidad como desregulación del contrato colectivo de trabajo, o la flexibilidad planteada como requerimiento técnico organizativo del proceso productivo.

En nuestro país las prioridades y objetivos de la flexibilización hicieron referencia casi exclusivamente a la forma de lograr una organización del trabajo más eficiente para la rentabilidad del capital. En función de metas colectivas de productividad y eficiencia del equipo de trabajo se propuso la polivalencia funcional y el reagrupamiento de actividades que habían sido fragmentadas por la lógica de la organización taylorista. En términos generales, se buscó impulsar un mayor involucramiento y responsabilidad del operario en

su trabajo⁸³. De este modo, el autocontrol impuesto por el grupo es sin duda a costa de la pérdida de valores como la solidaridad obrera y para la patronal las ventajas son evidentes, ya que finalmente son los mismos trabajadores los que impulsan las racionalizaciones y la intensificación del trabajo.

Por otra parte, la flexibilidad que se refiere a la desregulación del régimen de contratación y despidos, así como al de salarios y cargas sociales fue un reclamo del conjunto del sector empresarial. En la actual reestructuración industrial, las grandes firmas lograron transferir a sus subcontratistas, generalmente pequeñas y medianas empresas, algunos de los problemas que se refieren al volumen, calidad y costo de la mano de obra. Este proceso de terciarización o externalización de algunos de los procesos productivos llevó al desdoblamiento del mercado de trabajo, esto es al desarrollo de un núcleo de trabajadores con cierta estabilidad que opera en las grandes firmas y una diversidad de trabajadores más o menos periféricos empleados en empresas menores sujetos a las variabilidades del mercado laboral.

En términos de derecho laboral, la flexibilidad ha significado un profundo retroceso en lo que refiere a las conquistas del movimiento obrero y ha devenido en un proceso agudo de precarización del empleo y del salario. La flexibilidad laboral descarga sobre el trabajador las vicisitudes de la crisis, y mientras que para el empresario significa menores cargas sociales y menores costos, para el trabajador significa menor estabilidad en el empleo y menor cobertura en términos de seguridad social.

⁸³ Los círculos de calidad, cuyo origen se remonta al Japón de la posguerra, son el ejemplo más ilustrativo al respecto. Los objetivos explícitos de los círculos de calidad son, por una parte, optimizar la capacidad productiva de la empresa a través de aumentar la productividad, mejorar la calidad de los productos y disminuir los costos; y, por otra parte, aumentar la satisfacción en el trabajo y motivar a los empleados a través de lograr mayor identificación con el trabajo, los productos y la empresa.

XIII.3.-DE LA RUPTURA DEL TRABAJO ASALARIADO A LAS TRANSFORMACIONES PRODUCIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ETICA DEL TRABAJO.

La cuestión del desempleo, además, tiene consecuencias que trascienden las situaciones de pobreza de las familias, habida cuenta que el trabajo ha sido considerado - desde los inicios del industrialismo - como un medio de integración social y de identidad para las personas. Por lo tanto, el desempleo no produce sólo exclusión económica sino también social, política y cultural, y nos enfrenta a un problema de índole ciudadana: lo que ha entrado en crisis es toda la circulación de los valores que regulaban la dinámica social y el sentido de las prácticas, porque aquellas estaban fundadas en la ética del trabajo, que hoy parece agotada.

Desde hace ya varias décadas estamos en presencia de algo mucho más trascendente que una crisis vinculada a una dimensión – aunque central de la vida económica. Se trata de una crisis de civilización, ya que hecha por tierra la utopía propia de la sociedad industrial del progreso ilimitado -es decir, de que el desarrollo de las fuerzas productivas y la expansión económica liberarían a la humanidad de la escasez, la injusticia y el consecuente malestar (GORZ:1991, BAUMAN: 1999, MEDA: 1998).

La crisis del trabajo remunerado es la crisis de la *sociedad del trabajo* o *sociedad salarial*. En otras palabras, estamos en presencia de la crisis del trabajo remunerado y de una de sus principales características: la estabilidad. Y esto es así porque la crisis descarga sus efectos sobre toda la extensión del entramado social tejido en torno del empleo: un espectro que abarca su dimensión jurídica -en lo que respecta al conjunto de derechos vinculados al trabajo asalariado- pero también sus múltiples representaciones -desde sus funciones desempeñadas no sin déficit o limitaciones hasta sus sentidos mentados y/o atribuidos. En definitiva, se trata de una clara dislocación de la esfera del trabajo respecto de otras esferas de la vida, a la vez que de la pérdida de importancia subjetiva del mismo frente a otras actividades. El mundo del trabajo dejaría de operar como terreno privilegiado de generación de subjetividades e identidades. Se trataría de la pérdida de centralidad del

trabajo entre los mundos de vida de los trabajadores y en el conjunto de la sociedad (OFFE: 1980)⁸⁴.

De este modo, el trabajo ve comprometida su posición central e indiscutible como dispositivo básico en la motivación, de aquellos que disponen de él, para la realización de sus principales aspiraciones relativas a las facetas más diversas de la vida -aún cuando las mismas se hallaran a posteriori negadas por la magnitud de la remuneración o bien postergadas al extremo a propósito de un salario situado en un nivel que sólo posibilitara la inclusión en torno a los márgenes de la sociedad. Al perder relevancia objetiva, el trabajo asalariado cae en un proceso creciente de desvalorización social.

La crisis del trabajo en su forma asalariada es, también, la *crisis de la ética del trabajo* constituida sobre el mismo en los albores de la sociedad capitalista y consolidada a propósito del desarrollo de la sociedad industrial. Nos referimos a aquella ética basada en las premisas de que para obtener lo necesario para vivir y ser feliz hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de ser pago, y que está mal, que es moralmente dañino, conformarse con lo ya conseguido; que es absurdo e irracional dejar de esforzarse después de haber alcanzado la satisfacción; que no es decoroso descansar, salvo para reunir fuerzas y seguir trabajando. La ética del trabajo asalariado concibió el trabajo como un valor en sí mismo, como una actividad por entero noble; postuló, en definitiva, que trabajar es bueno y no hacerlo es malo, que el trabajo es el estado normal de los seres humanos, que no trabajar es anormal. Las referidas premisas de la ética del trabajo asalariado, configurada a lo largo de más de dos siglos, se sostienen en las presunciones de que la mayoría de la gente tiene una capacidad de trabajo que vender y puede ganarse la vida ofreciéndola para obtener a cambio lo que merece y que sólo el trabajo cuyo valor es reconocido por los demás (trabajo por el que hay que pagar salarios o jornales, que puede

⁸⁴ De acuerdo con OFFE en las últimas décadas se ha desarrollado una gran diversificación de niveles salariales, calificaciones, contenidos del trabajo, seguridad, estatus, cargas y formas de comunicación; habría también una gran segmentación del mercado de trabajo, con gran importancia de los trabajadores de cuello blanco, la producción no capitalista de pequeños empresarios y la terciarización, además de la fragmentación de los mundos de vida del trabajador y la mayor importancia de los mundos no laborales para los propios obreros.

venderse y está en condiciones de ser comprado) tiene valor moral consagrado por la ética del trabajo (BAUMAN: 1999).

La ética del trabajo asalariado afirmaba la superioridad moral de cualquier tipo de vida, con tal de que se sustentara en el salario propio (sin importar cuán miserable fuera). Así, trabajar -conseguir empleo, tener un patrón, hacer lo que éste considerara útil, por lo que estaría dispuesto a pagar para que el trabajador actuara- era al mismo tiempo el modo de transformarse en personas decentes. En este sentido, es posible establecer, entre otras, tres principales dimensiones de significado vinculadas al trabajo bajo las condiciones modernas en las que este se desarrolló: a) dimensión tropológica: el trabajo como deber, como obligación, esto es, tomado por su valor instrumental; b) dimensión simbólica: el trabajo como derecho cuyo valor de significación se manifiesta en el entrecruzamiento de lo socialmente sancionado y lo personalmente sentido o atribuido; c) dimensión económica: el trabajo como mercancía en tanto valor de intercambio o bien mercantil.

Esta ética del trabajo, que sirviera tanto como herramienta de justificación y legitimación del proceso de incorporación de indispensables contingentes de trabajadores al mundo de las relaciones asalariadas -a su disciplina, a sus ritmos y tiempos, y como eje de un amplísimo programa moralizador y educador en la nueva realidad del trabajo- es la que se ve afectada por la crisis objetiva que atraviesan las relaciones laborales.

Como bien señala BAUMAN (1999) la ética del trabajo que acompaña y sostiene el desarrollo del capitalismo industrial, entendida como norma de vida, consta de dos premisas: la primera sostiene que para ser feliz en la vida hay que dar y hacer para los demás y recibir posteriormente un pago. La segunda premisa considera que nunca hay que dejar de trabajar siempre que se pueda conseguir más; el descanso sólo puede tener lugar en la ética como impulsor de nuevas actividades: *“Trabajar es un valor en sí mismo, una actividad noble y jerarquizadora”*.

De acuerdo con el BAUMAN existen dos presunciones tácitas en la ética del trabajo: el trabajo es considerado el estado normal de los seres humanos, pero sólo si es reconocido,

valorado y digno de pago por los demás, tiene un valor moral. Con el desarrollo de la sociedad moderna la ética del trabajo vino a ocuparse de erradicar una antigua tradición entre los obreros. Éstos solían contentarse con lo poco que ganaban, no había entre ellos ansia de ascender socialmente o cubrir nuevas necesidades. Para estos hombres no tenía ningún sentido seguir trabajando una vez satisfechas sus necesidades. Por esta razón la ética necesitó que los obreros actuaran como si realmente tuvieran deseos de una vida mejor. La nueva cruzada moral buscó que los obreros mantuvieran las mismas actitudes que desarrollaban antes de la aparición de la gran industria y las fábricas; pero las condiciones eran tan distintas (eran controlados por los patrones, las tareas se les imponían) que la hicieron carecer de sentido.

La ética de la disciplina dejaba a un lado el honor, los fines y el sentido que el obrero le daba a su trabajo, y al tratarse de un trabajo controlado y regulado por otros, se hacía difícil “obligar a la gente”. La instrucción mecánica vino a habituar a los obreros, éstos obedecían sin pensar, de allí que la nueva ética del trabajo que se constituye *par y pasu* con el proceso de proletarización y asalarización se transforme en uno de los ejes del nuevo orden moral que fijará las pautas de conducta y deslegitimará las inclinaciones personales de los trabajadores para evitar que librados a sí mismos, eligieran vivir en la *inmundicia* y descansar antes que seguir esforzándose. En definitiva, la ética del trabajo debía exterminar el tradicionalismo en tanto freno al proceso de disciplinamiento de la nueva fuerza de trabajo asalariada⁸⁵.

⁸⁵ Acompañando este proceso la aplicación del principio del “menor derecho” buscaba que el auxilio ofrecido a los más pobres fuera menos atractivo aún que la insoportable vida de los trabajadores que habían vendido su fuerza de trabajo. De este modo, por caso, la reforma de la Ley de pobres limitaba la asistencia de los sectores indigentes, el *deshecho* o la *escoria*, a integrar los hospicios para pobres. Esta Ley permitía reducir el número de mendigos que preferían no trabajar pues las condiciones de vida en los *poorhouses* eran deplorables. Asimismo los pobres reflexionaban más sobre la ética del trabajo; los salarios más miserables pagados en las fábricas se volvían más soportables que los hospicios. La Ley consiguió una clara división entre los pobres proclives a trabajar y los inconvertibles separándolos “... con muros macizos e impenetrables que, poco después, encontrarían su réplica en los invisibles, aunque no menos tangibles, muros del distanciamiento cultural”. Este proyecto de separación de mendigos creó, contrariamente a los fines de la ética del trabajo, más pobreza. Cada vez más las distancias entre la fábrica y los asilos se acortaban.

La desocupación, la anormalidad, no resolvería los problemas de la sociedad. La nueva meta buscaba convertir a la sociedad industrial en una fábrica gigante. El trabajo funcionaba como eje de la vida individual pues no sólo aseguraba un sustento sino que ubicaba socialmente al hombre. El tipo, lugar y jerarquía de trabajo definía las aspiraciones e identidad del trabajador y sus relaciones sociales. El tipo de trabajo determinaba incluso el estándar de vida y la rutina diaria, volviéndose un eje ordenador del resto de las actividades de la vida.

La ética del trabajo también funcionó como eje regulador del orden social. La fábrica formaba el carácter social, moldeaba al sujeto según las necesidades del Estado moderno y funcionaba como modelo panóptico que controlaba a sus integrantes. Para evitar perder el control sobre gente desempleada se difundía la defensa de los jefes de familia, con la idea de que éstos alcanzarían el control dentro de las familias, donde la entrada de las instituciones se hacía difícil. De este modo, el trabajo pasará a ocupar una posición central en el sistema de producción de bienes. La sociedad industrial moderna quedaba organizada bajo la dirección de los dueños del capital, pero se hacía necesario para producir y aumentar el volumen de producción el esfuerzo de una mano de obra asalariada.

Como señala Bauman, ha sido objeto de un prolongado debate la relación entre “bienestar” y “ética del trabajo”. Un enfoque considera que para sostener como norma “la vida sostenida por el trabajo”, la ética del trabajo, se hacía necesario un Estado de bienestar capaz de salvaguardar a los desocupados en un momento de crisis económica. Por otro lado al volverse un derecho la idea de bienestar público, se convirtió a la principal premisa de la ética del trabajo en una cuestión de ciudadanía política y no de desempeño económico⁸⁶.

XIII.4.- TERCERA FASE DEL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN.

⁸⁶ El Estado de bienestar surgió como conversión de impulsos heterogéneos dentro de un sistema capitalista incapaz de crear las condiciones para su supervivencia; y la presión de los trabajadores organizados que buscaban seguridad frente a los cambios de la economía. Hay que resaltar que la opinión pública llegó a considerar al Estado de bienestar como un elemento normal en la vida moderna; se hacía difícil imaginar una sociedad sin este Estado.

Las problemáticas por las que en la actualidad atraviesa el trabajo asalariado requieren ser analizadas en el contexto signado por las novedades trascendentales promovidas por la denominada *tercera fase* del proceso de industrialización, por la globalización de la economía del mercado a partir de implosión del campo socialista y por la importancia hasta aquí desconocida que ha alcanzado la mundialización del capitalismo financiero.

El fenómeno de la globalización produce un movimiento más fluido de bienes, servicios, capitales, una acción más desenvuelta de las corporaciones transnacionales y un acelerado proceso de innovación tecnológica. Las innovaciones tecnológicas, principalmente en el campo de la microelectrónica aplicada a la informática y a las telecomunicaciones, al propiciar la transmisión de datos en gran escala y a largas distancias, crearon la base técnica necesaria para la globalización financiera. Se han desarrollado nuevas formas de organización de la producción industrial, asociadas a la rápida incorporación de nuevos avances científicos, traduciéndose en un acelerado crecimiento de la productividad y la pérdida de la importancia comparativa de los recursos naturales abundantes. Bajo esta óptica, existe una erosión del modelo Fordista/Taylorista de producción y de las relaciones de trabajo formal, con previsible repercusiones en el ámbito de las empresas.

Desde 1945 hubo consenso social de posguerra en torno a una activa intervención del estado en los asuntos sociales y económicos con el objetivo de lograr la máxima del pleno empleo. La determinación de volver al desempleo masivo de los años treinta iba unida a la institucionalización de una serie de derechos laborales, que en su conjunto formaron parte integrante del consenso social. Estos diversos derechos significaban siempre un costo para los empresarios. Su aceptación continuada dependía no sólo de un crecimiento económico estable, sino también de la existencia de una “economía internacional cerrada” en la que el grueso del comercio de manufacturas se realizaba entre países con niveles similares de derechos laborales.

A partir de fines de los años '70 comienza a perfilarse en el occidente capitalista lo que se constituirá como un profundo proceso de transformación de la economía y de la sociedad en su conjunto. Afectada por la crisis derivada del aumento de precio del petróleo, entre otras causas tanto internas como externas, el sistema capitalista y las sociedades que lo integraban independientemente de su ubicación más o menos central, más o menos periférica, comienzan a experimentar las consecuencias económicas de situaciones irresueltas desde la segunda posguerra y de nuevas amenazas incubadas durante los mismos años de prosperidad relativa.

En sociedades dependientes como las latinoamericanas -y en Argentina, en particular, a partir de la instalación de la última dictadura militar- comienza a acelerarse el crecimiento del desempleo y la ampliación de la franja social situada por debajo de la línea que mide la pobreza. A todo esto se suma el despliegue concurrente de las dinámicas de desestructuración societal y la renovada marginación e inusitada exclusión social. Por su parte, en el marco del desarrollo -desde el inicio de la década de los noventa- de las políticas neoliberales de reestructuración económica y de la sociedad en su conjunto, entran en crisis los sistemas de protección social que aspiraban al pleno empleo o las aproximaciones al mismo -impulsados por el Estado de Bienestar bajo la forma histórica que adoptó el mismo en países como el nuestro.

En el modelo keynesiano de pleno empleo, el trabajo constituía el elemento de integración fundamental y mayoritario, incluso para jóvenes y mujeres, mientras que el desempleo, la pobreza y la exclusión se consideraban aspectos secundarios o transitorios. Al mismo tiempo, existían políticas de protección social, de carácter asistencial, para los empleados y las familias pertenecientes a los sectores más pobres. Estas prestaciones constituían un complemento transitorio y estaban destinadas a una pequeña parte de la población, ya que se trataba de un desempleo cíclico, no estructural.

Hasta comienzo de la década de los ochenta, el Estado benefactor, incluso bajo las formas históricas específicas que adoptó en países como Argentina, había logrado sostener un más o menos sólido entramado de seguridades vinculadas a la actividad laboral remunerada.

Seguridad en el mercado de trabajo, seguridad en el empleo, seguridad en el puesto de trabajo, seguridad en el ingreso y seguridad en la representación conformaban las condiciones sobre las que se desplegaba el esquema fordista de relaciones laborales y se conformaba la subjetividad relativa al trabajo mismo. La seguridad en el mercado de trabajo implicaba que el Estado asumía la responsabilidad de garantizar el pleno empleo, evitando que los trabajadores compitieran por el acceso a puestos. La seguridad en el empleo suponía la protección contra el despido arbitrario y la vigencia de un marco regulatorio de las condiciones de contratación. La seguridad en el puesto de trabajo se garantizaba con la demarcación de las distintas actividades que hacían al “oficio”, evitando la disolución de las habilidades y estableciendo las calificaciones requeridas para cada puesto de trabajo. La seguridad del ingreso implicaba el establecimiento por parte del Estado de salarios mínimos, aumentos salariales compensatorios de los niveles inflacionarios y cobertura o seguridad social para aquellos por diversas razones imposibilitados de trabajar. En los países en los que el Estado Benefactor logró mayor despliegue, el cuadro se completaba con el establecimiento de un sistema fiscal basado en impuestos progresivos. Por último, la seguridad de representación se lograba por medio de la regulación estatal de las actividades de los sindicatos y de las asociaciones de empleadores y el desarrollo de acuerdos tripartitos como corolarios del proceso de negociación colectiva centralizada. Cada una de las referidas dimensiones de la seguridad *en y a propósito del* trabajo asalariado han sido afectadas por el proceso flexibilizador y precarizador del empleo.

En la actualidad el desempleo masivo viene a reflejar el colapso de un modelo de organización de las relaciones laborales dominante antes de la crisis de los años 70. Lo que se encuentra en estado crítico es una modalidad de empleo considerada hasta entonces normal, pero que aparece cada vez en mayor medida, para cada vez más personas, como contrapuesta a la forma real que asume actualmente el trabajo entre los miembros de la sociedad actual. En otras palabras, han aparecido nuevas variedades, empleos precarizados, con formas de contratación atípicas y discontinuas (eventuales, a tiempo parcial, no reguladas, etc.). Se trata casi siempre de empleos precarios, mal remunerados, de escasa cualificación y sin perspectivas de desarrollo personal y profesional, que consisten, en

definitiva, en la venta de servicios personales a empleadores que conservan ingresos por sobre el monto que resignan ante este “ejército” ultradisciplinado por el temor al desempleo absoluto y definitivo.

Los procesos flexibilización laboral han avanzado de un modo variable y desigual de según los países y de acuerdo a la mayor o menor capacidad de presión que aún conservan las organizaciones obreras en la descentralización de la negociación colectiva instaurando parcialmente la modalidad de los acuerdos laborales por empresa. La desregulación de las relaciones laborales integra como un aspecto central pero no único el núcleo duro del proyecto de transformación neoliberal de la sociedad.

En nuestro país, este proceso se manifiesta, desde lo productivo, tanto en la transformación o desaparición de ramas enteras de actividad, como en el despliegue de estrategias ofensivas y defensivas que desarrollan las empresas para ser competitivas. Estrechamente ligados a los efectos de este proceso se encuentran los cambios en la demanda de recursos humanos, tanto en el surgimiento de nuevos requerimientos de calificaciones, como de recalificaciones por los desplazamientos ocupacionales, el surgimiento de nuevos espacios laborales y la obsolescencia y reconversión de otros. (FERNANDEZ BERDAGUER: 2000).

En aras del sagrado objetivo de la recuperación y sostenimiento del crecimiento económico, la reforma de la legislación laboral llevada a cabo en Argentina se presentó, en el terreno de la acción comunicativa o discurso, como tendiente a producir la baja de los costos laborales, a través de la desregulación de la relación capital-trabajo, para aumentar así la competitividad de la producción Argentina y, en un círculo virtuoso, el crecimiento y el empleo. Por el contrario, en el terreno de la práctica de la reforma o de las políticas “realmente implementadas”, lo que se observa es una re-regulación que altera radicalmente los principios jurídicos sobre los cuales se asentaba el derecho laboral argentino; esta re-regulación produjo una fuerte flexibilización y precarización del contrato laboral y de las condiciones de trabajo.

La crisis de las relaciones sociales constitutivas del mundo del trabajo se plantea con características propias en nuestro país, entre otras razones, a consecuencia de la profundidad con la que se llevó a cabo el proceso de reestructuración neoliberal de la sociedad, del Estado y de la relación entre ambas esferas. La consolidación del proceso de flexibilización y precarización del trabajo, así como el desarrollo creciente del proceso de informatización del mismo, son las características centrales de la transformación operada en la realidad del trabajo en el transcurso de las últimas dos décadas y, a su vez, algunas de las razones que condujeron a su crisis.

De carácter polisémico, el concepto flexibilización laboral remite a un conjunto de procesos convergentes que han transformado la realidad de trabajo formal asalariado. El término no tiene un significado unívoco y se ha utilizado para dar cuenta de procesos que si bien se hallan interrelacionados refieren a aspectos diferentes del proceso de trabajo y de las relaciones sociales en él involucradas. Estos procesos son: a) el ajuste del equipamiento productivo a las variaciones de la demanda, tanto en lo referido al volumen como a la composición de la misma, constituyendo el denominado “sistema de producción flexible”; b) la movilidad de los trabajadores: en el puesto de trabajo en el seno de su empresa, en el rubro productivo o en materia de localización geográfica, acompañando en todos los casos al cambio de los parámetros productivos a escala micro y macroeconómica (polivalencia funcional y movilidad laboral); c) el establecimiento de pautas de contratación y remuneración variables, aún para el mismo puesto de trabajo; d) liberación por parte de las empresas de parte de sus obligaciones y cargas sociales vinculadas a su carácter de sujeto empleador.

Un análisis más detenido de los procesos arriba mencionados indica que en lo que respecta al denominado mercado laboral el avance flexibilizador se tradujo, por un lado, en la verificación de lo que se conoce como *movilidad laboral*: la movilidad en el empleo (cambio de empleador), movilidad geográfica (traslado de la fuerza de trabajo) y movilidad ocupacional (cambio en la ocupación del trabajador); por otra parte, se expresó, en un sistemático proceso de desregulación de las relaciones laborales que implicó el recorte de la

protección en el empleo por medio de modificaciones liberalizadoras operadas en la legislación laboral.

En lo que hace al denominado mercado interno, la flexibilización adoptó la modalidad de cambios tecnológicos y organizacionales, como así también, de la política de remuneración de la fuerza de trabajo. Entre las principales innovaciones organizacionales se destacan: la posibilidad de autorregular el *cuantun* de fuerza de trabajo a contratar en cada momento del ciclo productivo (flexibilización numérica), la polifuncionalidad, trabajo en equipo y superación de la división del trabajo fordista entre trabajo intelectual de dirección y trabajo operativo (flexibilización cualitativa) y la terciarización de funciones. En materia salarial, junto con el achatamiento de la pirámide de funciones e ingresos la política de flexibilidad de los mercados laborales internos llevó a condicionar los salarios de los trabajadores a las variaciones de productividad individual y colectiva y a las presiones competitivas de los costos laborales propios de otros mercados en el contexto de una economía globalizada.

Desde sus primeras manifestaciones la flexibilidad laboral, en tanto instrumento de política económica ha sido objeto de más o menos elaborados discursos por parte de cada uno de los actores que intervienen en escena de las relaciones laborales. En los países de la Comunidad Económica Europea, las principales razones para introducir una mayor flexibilidad en el empleo serían: a) contribuir a remediar el paro a través de la adaptabilidad del empleo al mercado de trabajo; b) impulsar el aumento de la competitividad de las industrias europeas; c) facilitar la incorporación de nuevas tecnologías productivas y organizacionales y, d) concretar la modificación de la relación de fuerza entre empresarios y trabajadores. En nuestro país, en cambio, reducida en las consideraciones públicas al relajamiento de las condiciones de contratación -esto es a la duración, condiciones y objeto de la relación contractual- la flexibilización laboral fue objeto de una serie de discursos más o menos apoloéticos enunciados por la mayoría de los actores económicos.

El sector empresarial consideró la flexibilización como la vía posibilitadora de la reducción de los costos laborales que entendían tomaban escasamente competitiva a la economía Argentina en el mundo globalizado. Por su parte, esta reducción de costos

permitiría la contratación de nuevos trabajadores de modo de hacer frente a la mayor producción que la expansión económica, basada fundamentalmente en las exportaciones, conllevaría. Es en este punto que el discurso empresario confluye con el discurso oficial en lo que aparece como el principal objetivo del Estado, esto es, la reducción de la tasa de desempleo.

Presentada como “la” herramienta para aumentar la eficiencia económica, mejorar la competitividad internacional y promover el empleo, la flexibilización laboral ha resultado a todas luces una estrategia cuando menos fallida. Luego de más de diez años de sus primeras manifestaciones, y aún cuando los costos laborales son sensiblemente menores que aquellos con los que se inició la década de los noventa, los índices de desocupación no sólo no han bajado sino que se mantienen en niveles más que preocupantes. Al mismo tiempo, continuó aumentando el empleo no registrado, a pesar de la rebaja de los aportes patronales para la seguridad social y de la introducción de modalidades temporarias de contratación.

La reforma en materia de derecho laboral avanzó en tres direcciones: “la reforma de las relaciones individuales de trabajo (modalidades de contratación laboral, flexibilización laboral, políticas activas de empleo), las relaciones colectivas (convenio colectivos de trabajo), y el cambio de lógica en la regulación del derecho económico laboral (Relaciones laborales para Pequeñas y Medianas Empresas, Reforma del Régimen de Concursos y Quiebras).”

Argentina es uno de los países de América latina que más ha avanzado hacia un modelo flexible en las relaciones laborales. El proceso dio comienzo en 1989 antecedido por la firma de un Acuerdo Marco pomposamente presentado como de “Empleo, Productividad y Equidad Social”, siguiendo – luego- con la sanción de diversas leyes y decretos flexibilizadores, entre las cuales se destacan:

la Ley 22.250 reformando el régimen de despido y de negociaciones colectivas, pulverizando la llamada ultra actividad del convenio colectivo de trabajo⁸⁷;

⁸⁷ La ultraactividad de los convenios es la facultad de estos de continuar rigiendo a su vencimiento hasta tanto se firme uno nuevo. Debe recordarse que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional reconoce autonomía a las partes colectivas y por lo tanto son ellas las que deben resolver si realizan o no convenios colectivos, y

la Ley de Empleo 24.013 (nuevas formas de contratación denominadas Modalidades Promovidas: Prácticas Laborales, Trabajo Formación)⁸⁸;

la Ley de Accidentes de Trabajo 24.028 (Tope monetarios para las indemnizaciones por accidentes laborales);

la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 (modifica la 24.028 y establece un nuevo sistema en materia de accidentes y enfermedades del trabajo, normativiza las Administradoras de Riesgos del Trabajo)⁸⁹;

la Ley de Fomento del Empleo 24.465 (Regulación del “contrato de aprendizaje”, contrato especial de fomento del empleo, período de prueba, contrato a tiempo parcial);

la Ley de Régimen Laboral para PYMES 24.467 (Régimen especial para empresas de hasta 40 trabajadores);

la Ley de Concursos y Quiebras 24.522; la Ley de modificación del Régimen de Contrato de Trabajo 24.576 (regula las relaciones contractuales de trabajo y establece Estatutos Especiales para algunos sectores);

la Ley 25.013 (nuevo régimen indemnizatorio, disminuido, para el supuesto de despido sin causa o falsa causal y derogando algunas de las nuevas modalidades contractuales; etcétera.

Complementan este cuadro normativo flexibilizador un conjunto de Decretos entre los que se destacan:

el 2184/90 de Restricción del derecho de huelga en servicios públicos;

esta facultad se extiende al hecho de no firmarlos ante situación de perjuicio para los integrantes del colectivo.

⁸⁸ La llamada “ley de empleo” (24.013), puesta en vigencia en diciembre de 1991, introdujo un conjunto de nuevas figuras, las “modalidades promovidas de contratación” que, sin formar parte de la relación de trabajo, sin embargo pasaron a ser consideradas casi a un mismo nivel. Dichas nuevas figuras, establecen una relación jurídica no laboral, alterando el concepto de relación laboral ininterrumpida y eximiendo a los empleadores de hasta el 50 % de su contribución al sistema de Seguridad Social. “A su vez, todas estas modificaciones se traducen en regulaciones legales poco claras, ambiguas, complejas, y de difícil comprensión por parte de los trabajadores/as. Por caso, el ‘aprendiz’, los ‘pasantes’ en programas de formación, etc.”

⁸⁹ La “ley de riesgos del trabajo” (24.557/95), que reforma el régimen de accidentes de trabajo. Entre otras medidas, se elimina la indemnización por accidente o enfermedad y se la reemplaza por prestaciones mensuales; desaparece el concepto de culpa y únicamente se puede iniciar una acción civil contra el empleador en caso de dolo. La confección del listado de enfermedades del trabajo corre por cuenta del Poder Ejecutivo. Se fija la obligación de un seguro para los empleadores en Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), las que funcionan con una lógica similar a las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. Es decir, al igual que lo que sucede con la pasividad laboral en el marco de la reforma del sistema previsional, aquí también se produce la transferencia al sector privado (privatización) de la cobertura, en este caso, la cobertura de las contingencias de los accidentes y enfermedades del trabajo.

el 1334/91 de Negociación Salarial exclusivamente en base a criterios de productividad;
el 470/93 que ratifica el 1334/91 otorga la facultad a una de las partes del convenio colectivo de proponer la modificación del nivel de negociación, permitiendo de este modo el descenso de la misma al nivel de la empresa, precisamente el espacio de máxima neutralización del poder sindical.;
el 340/92 que establece el Sistema de Pasantías.

El proceso de flexibilización en el plano normativo ha sido coronado con la sanción de la hoy derogada Ley 24.467, que vino a cristalizar un orden de relaciones laborales transformado por la creciente desigualdad de fuerzas entre capital y trabajo impuesta por el desempleo masivo y estructural.

XIII.5.- DE LA PRECARIZACIÓN A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

El proceso de *flexibilización laboral* debe ser traducido aquí como proceso de instalación de la inseguridad o riesgo en el empleo precarizado, y representa la forma histórica que adopta el proceso racionalizador de las relaciones del trabajo con el objeto de maximizar la tasa de ganancia del capital diluyendo a su paso los reducidos márgenes de poder de la fuerza de trabajo. La adecuación de la legislación precarizadora de las modalidades de contratación tiñó de inseguridad el mundo del trabajo con lo que aparecieron o crecieron fenómenos como la contratación temporaria, el establecimiento de un nuevo régimen laboral para la pequeña empresa, la reforma del régimen de accidentes de trabajo, la estimulación de medidas que promovieran la descentralización de la negociación colectiva, la rebaja a las contribuciones patronales a la seguridad social; estos han sido algunos de los nombres que han tenido los instrumentos dispuestos por el avance neoliberal sobre la sociedad salarial.

En consonancia con ello, una tasa de desempleo por sobre los dos dígitos porcentuales sirvió como elemento disciplinario sobre una fuerza de trabajo amenazada por el potencial desempleo y la consecuente exclusión social, ya que las nuevas normativas favorecieron el despido y la mayor inestabilidad de las relaciones contractuales temporarias. La suma de los citados factores tuvo como producto la puesta en crisis de la capacidad del trabajo

asalariado como referente estable y estabilizador de nuestras sociedades: es el fin de la ética del trabajo asalariado en su forma tradicional en cual fueron socializadas varias generaciones.

La reforma del mercado de trabajo en Argentina a manos de la ortodoxia neoliberal en la materia ha sido de tal magnitud, que prácticamente ha hecho desaparecer las tres reivindicaciones que históricamente han formado parte de la esencia del derecho laboral en Argentina: a) el empleo estable; b) el salario suficiente; y c) las condiciones dignas y equitativas de labor. En el mismo sentido, sostengo que dicha reforma ha trastocado radicalmente el principio constitutivo del derecho laboral en tanto campo jurídico autónomo: en lugar de su sentido originario en tanto cuerpo de normas tendiente a establecer ciertas condiciones de igualdad teniendo en cuenta la desigualdad que en la empresa padece el/la trabajador/a, ahora, tras su reforma, aparece como un instrumento al servicio de la acumulación de capital al interior de la empresa.

De este modo el modelo laboral argentino ha pasado a ser el del “trabajador descartable”, o “empleado pobre”, caracterizado por la inestabilidad e inseguridad de su posición en el mercado de trabajo. Resulta notable, en el ideario neoliberal, la extrema variabilidad de la consideración prestadas a las cuestiones de la “estabilidad” y la “seguridad jurídica” según el tipo de capital que se trate. Mientras la estabilidad y la seguridad jurídica aparecen como principios indispensables para asegurar la rentabilidad de la inversión en capital físico y financiero, cuando se trata del capital humano la exigencia parece ser exactamente la contraria: inestabilidad e inseguridad en el trabajo, fuente primordial de la fenomenal inestabilidad e inseguridad en los ingresos que padecen grandes sectores de la población en la actualidad.

Luego de más de diez años de asedio y progresivo dismantelamiento de las fortalezas de trabajo, aún como trabajo alienado o mal remunerado, la conjunción entre desempleo estructural y empleo flexible representa todo un programa que en breve comenzará a mostrar sus resultados por medio de una generación educada en el trabajo precario, que no impide la pobreza o incluso la indigencia, y la posibilidad – cuando no vivencia – del

desempleo como condición permanente. En quienes han logrado conservar el empleo, el temor a la exclusión que el desempleo instala realidad omnipresente se traduce en un estado de angustia vital ante los riesgos de degradación social que este vehiculiza

Muchos observadores han interpretado el concepto de flexibilidad como poco más que un eufemismo por inseguridad en el trabajo. La supresión de derechos laborales legitimados por la OIT mediante convenios, normas y recomendaciones conduce a una creciente inseguridad para el trabajador.

El verdadero objetivo de la flexibilidad del trabajo no es otro que la sustitución, progresiva y controlada, de las regulaciones laborales homogéneas -sea que provengan de la Ley o de los convenios colectivos- por otras regulaciones, más particulares y específicas (de fuente estatal o provenientes de la autonomía colectiva), que permitan a las unidades productivas adaptarse, con mayor velocidad y eficacia, a los cambios de mercado, de la tecnología o de la organización del trabajo. Se trató así de proceder al ajuste entre el contexto económico y productivo transformado en el marco de la reestructuración neoliberal de la economía, la sociedad y el estado, y el entramado normativo/institucional hasta entonces vigente -basado en regulaciones homogéneas y uniformes, a los efectos de volverlo funcional al nuevo escenario, caracterizado por la apertura de la economía y la creciente internacionalización de los intercambios resultante del movimiento globalizador de los mercados de factores de la producción⁹⁰.

Desde los intentos liberales por devolver a la autonomía individual un protagonismo regulatorio excluyente, hasta los más moderados que reclaman el control sindical de los procesos de reforma laboral y la reformulación de los instrumentos y las estrategias de intervención del Estado, son variados los discursos – en un arco que va desde los apologéticos y los denostadores - que la flexibilidad admite. Para algunos, la flexibilidad

⁹⁰ En la mayoría de los países centrales del sistema capitalista aquellas regulaciones laborales cimentaron su fama en la eficacia con que -durante al menos tres décadas- acompañaron un período de crecimiento económico continuo, con baja inflación y pleno empleo, al amparo de una marcada estabilidad de los mercados y la tecnología.

laboral se identifica primordialmente con la búsqueda por las empresas de los mecanismos institucionales más eficaces y de menor coste para ajustar sus plantillas de trabajadores (al alza, a la baja o por medio de la movilidad interna) en función de la fase del ciclo económico que atraviesan, con el objeto de asegurar su pervivencia en el mundo de los negocios y el mantenimiento de los niveles de empleo. Otros ponen el acento sobre aspectos macroeconómicos, la flexibilidad del trabajo aparece como la respuesta de los sistemas de empleo y de relaciones laborales a la turbulencia, incertidumbre y variabilidad de los mercados, y -fundamentalmente- al vertiginoso cambio tecnológico, características de las economías capitalistas de las dos últimas décadas. Es, desde esta óptica, un proceso que tiende a asegurar, bajo premisas más realistas y equitativas, el mantenimiento de los canales institucionales de redistribución de la renta nacional que, en definitiva, sustentan la actividad económica.

En el plano político, la flexibilidad expresa la idea de reformulación de los principios de solidaridad y universalidad que vertebraron al primitivo Estado del Bienestar, al hilo de la crisis que hoy parece cuestionar la viabilidad de esta forma de Estado. Un proceso que coincide -quizá no casualmente- con el retroceso de los partidos de la izquierda democrática, la crisis ideológica y estratégica de los sindicatos y demás organizaciones progresistas, y un cierto reflujo de los principios neoliberales.

La mejor prueba de que ninguno de los cambios producidos en la gestión del tiempo de trabajo se dirige a liberar tiempo para vivir es la conversión del tiempo de trabajo en la variable que mejor explica los fenómenos de exclusión en las sociedades desarrolladas. Trabajar menos tiempo significa tener que dedicar más tiempo a "buscarse la vida"; perder tiempo de trabajo es tanto como perder tiempo de vida.

Como ya hemos señalado, Castel distingue tres zonas de organización o de cohesión social en las sociedades industriales avanzadas: una zona de integración, que configura lo que podríamos denominar la sociedad "normal"; una zona de vulnerabilidad, caracterizada por la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes relacionales; y una zona de exclusión, de gran marginalidad, de desafiliación. La zona de vulnerabilidad ocupa una posición

estratégica, una frontera porosa, fácilmente transitable, menos una tranquilizadora barrera defensiva que un recuerdo permanente del destino posible de la mayoría de las personas: la caída en el agujero negro de la exclusión.

Una característica importante de la coyuntura actual es la ascensión de la vulnerabilidad, el ensanchamiento de esa zona de frontera entre la integración y la exclusión, provocado fundamentalmente por la precarización del trabajo. Esta situación provoca, por un lado, la inestabilización de determinadas categorías sociales, como los jóvenes y las mujeres, pero también la desestabilización de los estables, ante la entrada en una situación de precariedad de una parte de aquellos que habían estado perfectamente integrados en el orden del trabajo y que ahora se ven excluidos de los derechos de ciudadanía asociados al estatus de trabajador a tiempo completo.

El trabajo, su ausencia o su precarización, es hoy como nunca antes un determinante eje de fractura social. La ocupación es la mejor garantía de bienestar. El tipo de ocupación (es decir, el tiempo de trabajo desarrollado en el último año) presenta una correlación positiva con la incidencia de la pobreza y de la ausencia de bienestar, de manera que a menor tiempo trabajado la incidencia de estas aumenta. Existe una radical diferencia entre quienes han trabajado de forma continuada durante todo el año y el resto de activos.

Nos encontramos, por tanto, no únicamente ante la precarización de la relación de trabajo sino también "ante la desestructuración de los ciclos de vida normalmente secuenciados por la sucesión de los tiempos de aprendizaje, de los tiempos de actividad y del tiempo ganado y asegurado por la jubilación, una desestructuración marcada por todos los riesgos de desestabilización que esto supone para los modos de vida y las redes relacionales. En otros términos lo que se ve así amenazada ya no es únicamente la integración por el trabajo sino también la inserción social al margen del trabajo" (CASTEL, 1996: 32).

Si hasta la década del '70 observábamos una dinámica social que giraba en torno al trabajo asalariado, en la actualidad el temor de la degradación del status salarial y del desempleo parecen reemplazar la preocupación por compartir los beneficios del crecimiento y de

mejorar su posición social, que la lucha contra las desigualdades expresaba. La precarización del empleo es el régimen dominante de la organización del trabajo. Entre otros procesos, señala Castel, se produce una parcelación de la negociación colectiva, las que eran impulsadas por sindicatos en general en los años sesenta y setenta y se reactiva la relación directa empleador-empleado en detrimento de otras regulaciones. Por otra parte, se produce la individualización y personalización de las competencias profesionales colocan a los trabajadores entre los “ganadores” o “perdedores” de acuerdo a sus capacidades de adaptación a las nuevas exigencias de flexibilidad. Asimismo aparecen en escena de este modo dos nuevos perfiles de trabajadores. El temor a la exclusión traduce un estado de angustia ante los riesgos de degradación social que se arraiga en la incertidumbre de las situaciones de trabajo. Aparecen reconvertidas de este modo las distancias e implicaciones recíprocas de las relaciones de inclusión, exclusión y marginalización de los sujetos trabajadores en el seno de una sociedad que ya no se reconoce en el espejo de la matriz forjada por décadas de taylorismo fordismo.

Citando en extenso a mismo autor digamos que la comprensión del campo de la marginalidad debe realizarse a la luz de una teoría de la integración. Esto es, que estar al margen es estar en la frontera de una formación social, es ubicarse al interior del espacio social pero sin pertenecer plenamente a él. La distribución de la riqueza y el reconocimiento social ubican a los individuos y grupos en el espacio social, de ahí que los “excluidos” vendrían a ser aquellos que no participan de ningún modo de los intercambios regulados. Desde esta perspectiva vemos que el principio que regía la inclusión social, estos es, la integración “por medio del trabajo” – aún cuando esta en función de los bajos salarios era de carácter marginal – ha dejado de funcionar, ædiendo paso a una matriz que indica la expansión del proceso de exclusión por medio del no trabajo asalariado o desempleo⁹¹.

⁹¹ Desde una perspectiva histórica “marginado” remite a grupos sociales cuyas formas de vida se asemejan a las de un mendigo, vagabundo, criminal o que realizan trabajos socialmente mal vistos. Si bien se trata de territorios mal demarcados no dejan de ocupar un importante lugar en el espacio social. Siguiendo el esquema de Castel observamos que ciertos rasgos comunes de los grupos marginados: a) La mendicidad: la cual ha asegurado en las sociedades preindustriales un mínimo de recursos al marginado. La caridad y la represión parecen ser las medidas que buscan manejar el problema, b) Movilidad incontrolada: puesto que al no estar “atado” al trabajo se encuentra en ningún lado, o en todas partes. El marginado es entonces un desafiado, ha roto los vínculos que lo unían a su comunidad de origen. Hay que resaltar que la marginalidad no es sinónimo

XIII.6.- A MODO DE SÍNTESIS.

Para muchos la solución no puede ser, o no debe ser, el mantenimiento a toda costa -o a lo sumo su ligera modificación- de la actual estructura temporal del trabajo (ocho horas al día, cinco días a la semana, once meses al año, durante cuarenta años) o, en su defecto, alguna versión light de la misma. Sin duda, uno de los más importantes debates de los próximos años será el que gira en torno a las diversas propuestas de reparto del trabajo que hoy se ponen sobre la mesa. Reparto del trabajo y reparto de la riqueza (en la forma de un sueldo básico garantizado) forman parte de un mismo paquete y ello no tiene por qué suponer una extensión de la salarización a actividades hasta ahora desarrolladas al margen del mercado.

La reivindicación del derecho al trabajo aparece en la mayoría de los casos asociada a la vieja utopía del pleno empleo a tiempo completo para todos, lo que exige la búsqueda de nuevos empleos que sustituyan o compensen los que se van perdiendo como consecuencia de los avances técnicos. Se descubren "nuevas cuencas de empleo" en sectores y actividades que nunca antes habían recibido la calificación de trabajo. Pero reglamentar administrativamente o monetizar, transformándolas en empleos remunerados, unas actividades cuyo fin no es otro que el de dar o transmitir sentido es inevitablemente ponerlas en crisis; incorporar a la lógica del mercado actividades de cuidado, de cercanía, originariamente basadas en el reconocimiento y la gratuidad, ponerlas precio, supondría un bárbaro y totalitario intento por extender la racionalidad económica más allá de la esfera social en la que tiene sentido (GORZ, 1995; CASTEL, 1997)⁹². En definitiva, la cuestión es esencialmente política y sólo puede recibir respuestas en el marco de un proyecto político de transformación social que contemple medidas una política de redistribución del trabajo y del tiempo liberado superadora de esta sociedad salarial que ha hecho del tiempo de trabajo

de pobreza y c) la marginalidad representa el anverso del sistema de las normas dominantes, por lo cual suscita rechazo y a la vez atracción.

⁹² "La dualización de la sociedad será detenida, y luego invertida, no por la imposible utopía de un trabajo apasionante y a tiempo completo para todos y todas, sino por unas fórmulas de redistribución del trabajo que reduzcan la duración de éste para todo el mundo, sin por ello descualificarlo ni parcelarlo. Esto es posible. Para evitar una duradera sudafricanización de la sociedad hay que cambiar de utopía" (GORZ, 1995: 99).

un simple recurso económico. El remedio no puede consistir, por tanto, en crear empleo por todos los medios. La cuestión es saber cómo puede ser transformado ese ahorro de tiempo de trabajo en nuevas libertades individuales y colectivas; en otras palabras, cómo puede ser transformado el tiempo liberado de trabajo a escala de la sociedad en un recurso, y cómo puede la sociedad apropiarse y redistribuir este recurso de manera que todos y todas tengan acceso al mismo y se conviertan en dueños de su tiempo, dueños de su vida, productores libres de relaciones de cooperación y de intercambio (GORZ, 1994).

Tenemos que hacernos a la idea de que vamos hacia una civilización en la que el trabajo se va a convertir en una ocupación cada vez más intermitente y cada vez menos importante para el sentido de la vida y la imagen que cada uno se hace de sí mismo. Para la gran mayoría de las personas la producción de sí mismas, de sentidos y de relaciones sociales se efectúa principalmente fuera del tiempo de trabajo.

Como se han encargado en señalar varios analistas del mundo del trabajo, estamos cada vez más en presencia de una sociedad de trabajadores sin trabajo ya que el mercado de trabajo se reduce como resultado de la reducción en la cantidad de trabajo socialmente necesario. A lo que hemos asistido, no es exactamente la desaparición del trabajo, más bien a su mutación. En verdad, existe mucho trabajo, pero las relaciones entre las empresas y los trabajadores sufrieron una gran metamorfosis. No se trata de un fenómeno nuevo, pues el capitalismo nunca generó el pleno empleo y siempre produjo una “superpoblación relativa” (el “ejército de reserva”, generando la emigración de millones. Lo que hay de nuevo es la generalidad y la potencia del mismo, que acentúan las tendencias de exclusión.

Tampoco el trabajo (especialmente en los países subdesarrollados) funcionó como fuente de ciudadanía para el trabajador y como medio de integración social de las personas. Sin embargo, no tenemos duda que cada vez más el empleo estable es visto como un privilegio de una minoría. O sea: hoy los operarios se dan cuenta que tienen algo más que perder aparte de sus cadenas. Con la actual reestructuración industrial algunos descubren que peor que la miseria de ser explotado por los capitalistas es la desgracia de no ser explotado de ninguna forma, que peor que la dependencia es el abandono, la exclusión.

Al incluir apenas algunos segmentos competitivos en su espacio de acumulación, el proceso darwinista de mundialización y reestructuración productiva se ha mostrando insuficiente en absorber con fuerza de trabajo asalariada la creciente población, profundizando la ya característica polarización social del planeta y agravando el drama de nuestras sociedades periféricas.

La desorganización de las formas fordistas de trabajo ha llevado a una precarización de las clases trabajadoras y a un crecimiento de las tendencias de dualidad socio-económica y fragmentación social, haciendo aún más complejas, sociedades ya altamente heterogéneas. Aparentemente, el sistema económico prescinde de una masa cada vez mayor de personas, la cual pierde su lugar y no tiene perspectivas de ser absorbida por el sistema productivo. Son muchos los que perciben en la crisis contemporánea una oportunidad para ampliar la noción de trabajo, liberándola de su contenido industrialista-productivista y alienador. Como trabajar forma parte de la vida (y no lo contrario), diferenciar trabajo de empleo permite percibir que así como el trabajo recubre un campo más amplio que el del empleo, también existe no sólo a nivel de la producción de los bienes, sino al nivel de reproducción de la vida, involucrando las tareas de reproducción social y reproducción de la naturaleza. La solución para el desempleo no sería el empleo, y sí el trabajo emancipado en sus diversas formas. Se apunta a la necesidad de romper el eslabón entre trabajo e ingreso (entendida aquí como el derecho de acceso de cada persona al flujo de riquezas que se está produciendo). No es posible hacer depender el ingreso del ciudadano de la cantidad de trabajo que la economía tiene necesidad. Buscar un empleo (y salario) no podría continuar siendo el único objetivo que da sentido a nuestras vidas.

El debate en torno al desorden de trabajo revela una interesante recuperación del significado del trabajo para el ser humano, permitiendo romper el encanto seductor del discurso del tiempo libre (el cual, sin duda, merece ser considerado seriamente). En definitiva, el trabajo no es un valor en extinción: posee una dimensión hominizante o

antropológica como elemento constitutivo de la condición humana⁹³. Si el trabajo deja de ser el factor de socialización, éste permanece como un factor de integración social.

La crisis del moderno concepto de trabajo (como una actividad social diferenciada de las actividades de subsistencia) revela que esta forma de trabajo es una creación socio-histórica consubstancial de la modernidad industrial y no una categoría ontológica pues durante milenios la humanidad vivió sin trabajo asalariado y por mucho tiempo más va a proseguir sin este. El desafío contemporáneo es superar la sociedad salarial a través de la reinención del trabajo, lo que apunta a repensar y ampliar el derecho de trabajo y las formas de recompensarlo.

La búsqueda de nuevas dimensiones del trabajo y de alternativas no lleva a abdicar de la lucha por el derecho al trabajo como una dimensión fundamental de la ciudadanía. De cualquier forma, las metamorfosis del trabajo han permitido romper ciertas presiones conceptuales que sometían la discusión del trabajo a la del empleo, y nos permiten pensar la cuestión del trabajo más allá de la condición de mero factor de producción (fuerza de trabajo). Ahora podemos afirmar más fácilmente que vender su capacidad de producción al capital no es la única ni la más libre manera de ganarse la vida, así como evaluar mejor las posibilidades presentes en la matriz ocupacional de los países periféricos, donde la mayoría de su población económicamente activa nunca estuvo formalmente colocada⁹⁴.

La visión occidental sobre el trabajo lo conecta a la noción de producción, reduciendo el amplio campo de comprensión del mismo, mercantilizando la persona humana y toda la naturaleza. Desvaloriza otras formas de trabajo presentes en las otras culturas, además de despreciar el trabajo de la mujer, de la gestión social, de los artesanos, poetas y artistas en general, y todos los tipos de trabajo que no tienen relación con la producción material.

⁹³ Esta reafirmación del valor del trabajo no se confunde con la glorificación calvinista de la ética del trabajo, esto también porque esta ética – como ya hemos indicado más arriba- perdió gran parte de su fuerza de persuasión, especialmente sobre la juventud.

⁹⁴ En los países periféricos como el nuestro la crisis derivada de la reestructuración productiva y de la globalización económica en los países periféricos es agravada por el colapso simultáneo del modelo de sustitución de importaciones. Aparte de esto, como estos países nunca fueron exactamente una sociedad salarial, sus caminos para construir la ciudadanía no son los mismos que se presentan para las sociedades que construyeron su base de integración en el trabajo asalariado.

Puesto que el trabajo es parte de la vida (y no lo contrario), diferenciar trabajo y empleo permite percibir que, de un lado, el trabajo recubre un campo más amplio que el del empleo, y por otro, que no existe a penas en el nivel de la producción de bienes y servicios, sino también en el nivel de la reproducción de la vida, involucrando las tareas de la reproducción social y de la naturaleza.

La riqueza siempre es socialmente producida, o sea, depende no solamente de los trabajadores directos e indirectos involucrados en el proceso de producción, sino también de un amplio conjunto de factores que motivan, dan sentido y posibilitan el esfuerzo de los que están vinculados al trabajo considerado “productivo”. El acceso a esta riqueza social en otras civilizaciones nunca dependió solamente de la medida de la contribución de cada uno al proceso de producción. El utilitarismo que identifica nuestra civilización moderna embrutece la vida y empobrece la mayoría de nuestros pueblos, subordinando el acceso a las condiciones materiales de vida a la eficiencia de cada individuo en la producción de esas condiciones. Las transformaciones civilizatorias contemporáneas nos llevan a cuestionar la centralidad del trabajo, estamos viviendo un proceso de “desencantamiento del trabajo”, tal como lo refiere Dominique Meda, y la salida no parece ser recuperar viejas utopías sino reinventar otras nuevas.

BIBLIOGRAFÍA

- ANTUNES, Ricardo (2003) *¿Adios al trabajo?. Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Ediciones Herramienta, Buenos Aires.
- BAUMAN, Zygmunt (1999) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Gedisa, Barcelona.
- CASTEL, Robert (1996) "La lógica de la exclusión" en *Todos entran. Propuesta para sociedades excluyentes*, Bustelo, E. y Minujin, A. (Ed.) UNICEF. Cuadernos de Debate, Santillana, pp. 121-160.
- CASTEL, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, Barcelona.
- (1994) "Para salir de la sociedad salarial", en *Debats*, n° 50.
- (1995) *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid.
- (1996) "La lógica de la exclusión" en *Todos entran. Propuesta para sociedades excluyentes*,
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (1997) "Trabajos y mundos de vida" en H. Zelman (coord.) *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*, Anthropos, Madrid.
- DIEZ, Fernando (2001) *Utilidad, deseo y virtud. La formación de la idea moderna de trabajo*, Ed. Península, Barcelona.
- FERNÁNDEZ BERDAGUER, Leticia "Educación superior, los jóvenes y el trabajo", III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires - 17 al 20 de Mayo del 2000. Universidad Nacional de La Plata, Argentina..
- GIDDENS, Anthony. (1995) *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*, Península, Barcelona.
- GORZ, A. (1980) *Ecología y política*, Ediciones 2001, Barcelona.
- GORZ, A. (1991) *Metamorfosis del trabajo*, Editorial Sistema, Madrid.
- HOPENHAYM, Martín (2001) *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*, Editorial Norma, Buenos Aires.
- MEDA, D. (1998) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- NEGRI, Toni (1981) *Del obrero masa al obrero social*, Anagrama, Barcelona.
- OFFE, C., "Two logics of collective action", en *Political Power and Social Theory*, JAI Press, 1980.

PEREZ, Ana María (1996) "Los significados sociales en torno al trabajo" en *Revista Latinoamericana de Psicología*, Volumen 28, Nº 1, pp. 13-30.

PIQUERAS, J.A. (1988) *El taller y la escuela*, Siglo XXI, Madrid 1988

MEULDERS, D y WILKIN, L. "La flexibilidad de los mercados de trabajo: prolegómenos al análisis de un campo", en *Trabajo y Sociedad*, vol. 12, Nº 1, enero de 1987, OIT.

XIV.- DIFERENCIACIÓN Y FRAGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL: LAS ASIMETRÍAS EN LAS DESIGUALDADES SOCIALES.

Una penetrante metamorfosis de los roles del Estado y en específico su manera de constreñirse en la intervención en el mercado ha abierto paso a una nueva dinámica para la cual muchos sectores no estaban precavidos. Una parte substancial de las iniciativas laborales y productivas no puede forjarse sin las correspondientes secuelas traumáticas cuando se pasa abruptamente de una economía con fuertes regulaciones estatales a otra donde se deja librada la actividad económica sólo a las fuerzas del mercado.

El paso del Estado intervencionista a otro imbuido por las escuelas más liberales, ha producido grandes modificaciones en muchos aspectos de la vida social y económica. Al dejar el Estado de ser el interlocutor principal de las peticiones sociales, los agentes que formulaban dichas exigencias debieron modificar sus modos de acción y muchos de ellos perdieron su anterior gravitación. Debido a ello, una progresiva sensación de incertidumbre, indefensión y riesgo ha afectado al conjunto de la clase trabajadora, incluso a los estratos medios, según el Panorama Social de América Latina 1999-2000, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). La vulnerabilidad social se ve reflejada en los sondeos de opinión realizados a fines de los años noventa y se ha convertido en un perfil característico de la población latinoamericana de principios del siglo XXI.

Según dicho estudio, la precariedad del empleo se incrementó durante la última década, junto con la proporción de personas ocupadas en los sectores informales o de baja productividad, que en 1999 alcanzó a alrededor del 50% de la fuerza de trabajo en las zonas urbanas y porcentajes aún más elevados en las zonas rurales.

Dentro de este horizonte, existe una necesidad de nuevos significados ante los cambios profundos que estamos experimentando, entendiendo que la nueva situación social no sólo afecta a las organizaciones, sino que también degrada el compromiso de los trabajadores

existentes y expulsa del mercado y la integración social a un gran número de sujetos, generando lo que denominamos en nuestra investigación “identidades desquebrajadas”.

Además, con la globalización económica y la reducción de los roles estatales se restringieron también las referencias a las identidades nacionales que antes eran más frecuentes en la confrontación de las ideas y percepciones de la gente. Se deteriora así un imaginario colectivo común que se posiciona como un norte que oriente hacia un sentido de vida colectivo.

*Ricardo Sidicaro (1999)*⁹⁵ dice que a partir del adelanto técnico vertiginoso se han fragmentado los grandes actores sociales colectivos que existían en otras épocas, en los que coincidían muchos individuos con iguales o parecidas inclusiones en el mundo del trabajo. Hoy falta ocupación, se trabaja menos horas y las profesiones y roles laborales diferencian mucho más que antes a los sujetos. Pensar que hay destinos fusionados es, como corolario, más difícil para quienes viven en “sociedades modernas”. Tal es así, que las consecuencias del desempleo desbordan lo económico porque desvanecen la identidad personal y rompen los roles tradicionales de hombres, mujeres y familias en general. El poder de los grupos económicos englobados en el término mercado impacta en la faz laboral generando una problemática que se proyecta hacia la esfera privada de las familias y sus comunidades.

Siguiendo el razonamiento de CEPAL, esta sensación desagradable se apoya en la mutación del mercado de trabajo, en el retroceso de la acción del Estado, en las nuevas formas institucionales para el ingreso a los servicios sociales y “...en el deterioro experimentado por las expresiones tradicionales de organización social y en las dificultades de la micro y pequeña empresa.....”. Dentro de este tópico, las transformaciones que la sociedad argentina ha experimentado en los últimos años han afectado la calidad de vida de los trabajadores. Las mutaciones ocurridas generan incertidumbre y dificultad para proyectarse hacia la construcción del futuro. La globalización de la economía y de la cultura “globalizante” y consumista ha llevado a la disminución de la importancia de las decisiones estatales. El derrumbe del Estado de la

⁹⁵ “Las raíces del presente”, (1997), Fundación OSDE, 2ª Edición aumentada marzo de 1999

potestad de la política laboral alteró totalmente las condiciones de regulación de las relaciones laborales, eliminando las conquistas adquiridas y precarizando la situación de los trabajadores.

En términos de Candray Alvarado (2000) “...*La inestabilidad del mercado laboral expresada (...) por los mayores porcentajes de empleo no permanente, sin contrato y sin seguridad social, trae consigo la inestabilidad de los ingresos familiares, que se traduce en entradas y salidas de la pobreza, con los costos sociales adicionales que ello supone...(...)* La falta de empleo o su mala calidad es el vínculo más claro entre vulnerabilidad y pobreza, debido a que los ingresos del trabajo son la principal fuente para la subsistencia de los hogares en los estratos medios y bajos...”⁹⁶

Pero además de lesionar el proporcionamiento de sustento, los efectos de los avatares del mercado se patentizan en los sectores medios urbanos con la aparición de trastornos emocionales con crisis y disgregación de las familias, porque el trabajo concede identidad y ofrece autoestima; pues el desempeño de tareas valoradas por los demás y por sí mismo se ha tomado indispensable para el equilibrio emocional.

El modelo de trabajo basado en la economía fundada en la información produce una mano de obra nuclear que está sometida a una fuerte presión por mantenerse empleada y a la casi inexorable reducción del período de vida laboral. Los profesionales son reclutados para formar parte del núcleo de la empresa pero que pueden ser contratados, despedidos o externalizados según la demanda del mercado y no gozan de seguridad laboral, prestaciones de jubilación o recompensas por buen desempeño.

Cabe añadir que también se produce un quiebre del rol tradicional de las corporaciones sindicales, tal cual se profundiza en otro apartado de nuestro informe. Sumado a esto, en el campo de la política social abundaron las iniciativas oficiales tendientes a privatizar o

⁹⁶ Lic. José Antonio Candray Alvarado, “*Flexibilidad laboral y relaciones del trabajo*”, Año 2000. (Pág. WEB OIT, Cinterfor.org.uy)

establecer aranceles para el acceso a los servicios públicos de salud o educación, generando mayores sensaciones de desprotección para los sectores medios y bajos.

Al decir de Ricardo Sidicaro (1999)⁹⁷, no podemos omitir que también cuando las empresas de servicios públicos: (luz, agua, ferrocarriles, etc.) estaban en manos del Estado, ayudaban a los trabajadores porque fijaban tarifas de carácter político para los usuarios, debido a una administración elástica de los costos. En parte, los quebrantos económicos de estas empresas eran el efecto de funciones sociales que equitativamente se desempeñaban con relación a los sectores más frágiles. Estos dispositivos de solidaridad social, no circunscritos legalmente pero que actuaban de hecho, se evaporaron con los traspasos de las empresas públicas de servicios al sector privado a través de las privatizaciones totales o parciales de los servicios públicos.

Fernández Berdaguer (2000) también sostiene que los procesos de reestructuración productiva han impactado en los trabajadores y sus familias dando como resultado cierta sensación de indefensión, inseguridad y vulnerabilidad. Por un lado, en Argentina, *“...este proceso se manifiesta, desde lo productivo, tanto en la transformación o desaparición de ramas enteras de actividad, como en el despliegue de estrategias ofensivas y defensivas que desarrollan las empresas para ser competitivas. Por otro lado, estrechamente ligados a los efectos de este proceso se encuentran los cambios en la demanda de recursos humanos, tanto en el surgimiento de nuevos requerimientos de calificaciones, como de recalificaciones por los desplazamientos ocupacionales, el surgimiento de nuevos espacios laborales y la obsolescencia y reconversión de otros...”*⁹⁸.

Retomando las reflexiones sobre la flexibilización laboral y en términos de Candray Alvarado (2000), el empleo permanente está siendo cada vez más escaso proliferando otras formas flexibles de contratación temporal. En este sentido, la precariedad del empleo se agrava con mayor fuerza sobre los conjuntos poblacionales más vulnerables, como los

⁹⁷ Op. Cit. Pág. 218

⁹⁸ Leticia Fernández Berdaguer, *“Educación superior, los jóvenes y el trabajo”* III CONGRESO latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires - 17 al 20 de Mayo del 2000. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

jóvenes, las mujeres, los inmigrantes, las personas de edad y todos aquellos que carecen de una calificación profesional adecuada.

Los cambios más importantes que se han introducido en el mundo de las relaciones de trabajo son la flexibilidad laboral, la precariedad en el empleo y el aumento sostenido de los índices de desocupación. Desde una perspectiva teórica, estas modificaciones pueden analizarse por las distintas maneras en que se manifiesta; así, puede hablarse de flexibilizaciones, precarizaciones y desocupaciones de tipo económica, técnica y social, las cuales, en la práctica, se presentan en una necesaria y evidente interdependencia.

La gestión flexible de los mercados laborales interno y externo marcha junto con la flexibilidad técnica y económica, sólo así se explica que si los empresarios recurren a contratar trabajadores a tiempo parcial o a plazo, es para incrementar el tiempo de utilización de los equipos y para hacer frente al crecimiento de la demanda de mano de obra temporal⁹⁹.

Siguiendo a De La Garza Toledo (2000)¹⁰⁰, a partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales. Para el autor, algunos teóricos la vinculan con la tecnología creciente, otros con las nuevas formas de organización del trabajo superadora del taylorismo-fordismo; también existen quienes la vinculan con la precariedad del empleo y las reformas de los sistemas de seguridad social o de mutaciones en la contratación colectiva y de las leyes laborales. Además, algunos la verían asociada a la ruptura de acuerdos corporativos de índole estatal. En síntesis, el concepto de flexibilidad en el trabajo no tiene un significado unívoco en la polémica teórica. Según la fuente conceptual de que provenga será su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales.

De La Garza Toledo analiza flexibilidad laboral en América Latina desde varios fundamentos teóricos con distintos significados y que se traducirían en prácticas laborales

⁹⁹ Lic. José Antonio Candray Alvarado, “*Flexibilidad laboral y relaciones del trabajo*”, Año 2000. (Pág. WEB OIT, Cinterfor.org.uy)

¹⁰⁰ Comp. “*Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*”, FLACSO, FCE, Año 2000

diversas. Así, en la flexibilidad pretaylorista practicada por pequeñas y medianas empresas no modernizadas, en general no tienen correspondencia con un proyecto organizacional y está sujeta a la arbitrariedad en el mando de los patrones o jefes; la flexibilidad toyotista incluiría como componente el consenso y acuerdo entre obreros y patrones (posfordismo y nuevas formas gerenciales de organización del trabajo). Habría una rutina laboral derivada directamente de la flexibilización del mercado de trabajo que se denomina desregulación de la oferta y la demanda de empleo. Estas prácticas se traducen en la reestructuración de las empresas y se adaptarían a los diferentes contextos institucionales y organizacionales.

También para la CEPAL¹⁰¹, esta sensación de indefensión e incertidumbre es ocasionada en gran medida por la ocupación fluctuante y flexible y la disminución del acceso de los trabajadores a la seguridad social “...*El aumento de la flexibilidad en los mercados de trabajo acentuó la precariedad e inestabilidad de los empleos y se sumó a una disminución del acceso a la seguridad social. La pérdida de los empleos de muchos adultos -a raíz de las reestructuraciones productivas- desvalorizó el capital humano, en la medida en que su experiencia de trabajo no encuentra cabida en ocupaciones de productividad media y alta. Esas personas desplazadas se debaten entre el desempleo abierto o la inserción en sectores de baja productividad...*”

Sidicaro refiere que dentro de este horizonte, se produce el debilitamiento de la cohesión social que se presenta en intensidades diferentes en los diversos ámbitos de desempeño de los sujetos: asociativos, laborales, políticos y gremiales, con la fragilización de los vínculos sociales. A pesar de esta fragilización, muchos trabajadores no tienen una forma colectiva de imaginarse a sí mismos como el segmento de un conjunto con incumbencias cooperativas interrelacionadas. La noción de los sujetos sobre los lazos solidarios que los unen muchas veces son mínimas, aunque se compartan las mismas condiciones socioeconómicas. Manifiesta que cuando la diferenciación social acontece con políticas públicas en las que prácticamente los individuos no creen, con mercados de trabajo sin compromiso que expulsan trabajadores y que precarizan las relaciones laborales, con partidos políticos y sindicatos que no estimulan confianza ni filiaciones fuertes, con

¹⁰¹ Op. Cit. Pág. 169

personas que están padeciendo fuentes de ingreso inestables, se debilita más la cohesión social y aumenta así el sufrimiento social de todos los implicados.

Pero el autor De La Garza Toledo avanza más allá y dice que el concepto de flexibilidad del trabajo porta la derrota que han sufrido los trabajadores desde fines de los setenta, con su correspondiente inseguridad en el empleo y la percepción del salario, la intensificación de las jornadas y el debilitamiento de las instituciones reguladoras (dice Estado, principalmente) y los sindicatos. Este cambio en la relación de fuerzas, para el autor, habría depositado en los trabajadores el mayor peso de la salida de la crisis capitalista, impulsado en un nivel macroeconómico por el Banco Mundial y la OCDE. Aclara que en términos de teoría económica habría significado la vuelta a los neoclásicos y su visión sobre la flexibilidad del mercado de trabajo y del desempleo. Discierne que la flexibilidad y el desempleo operan como un hecho de carácter preventivo para evitar la resistencia de su implementación por parte de los trabajadores, porque actúa como espada de Damocles ante la sensación de incertidumbre que ocasionan los vaivenes de la economía de los países emergentes y las estrategias reactivas al medio y no a largo plazo que las empresas casi nunca aplican.

En cuanto a la flexibilidad laboral como remedio a la crisis de productividad, De La Garza Toledo se muestra escéptico: Alude a que el planteo de la flexibilidad esconde un proyecto político de reducción de poder de los trabajadores y sus organizaciones frente a los empresarios; que la apuesta a las PYMES esconde la realidad de una economía globalizada dominada por la grandes corporaciones; que en realidad esas pequeñas empresas son menos innovadoras, pagan peores salarios y tienen peores condiciones de trabajo que las grandes.

En un sentido más amplio, duda de que las nuevas formas de organización del trabajo signifiquen una ganancia de poder de los trabajadores en los procesos productivos por estar diseñadas por las gerencias, controladas desde arriba y reducida su influencia a los lugares de trabajo, sin que los trabajadores participen en aspectos estratégicos de las compañías. En general, y salvo excepciones, la mayoría de los trabajadores piensan que flexibilización es desregulación, pérdida de seguridad en el empleo, en el salario, en las condiciones de

trabajo. Se está conformando un nuevo dualismo con polarización en los sentidos regionales, generacionales, étnicos, de género y se traduce en la extensión del desempleo y del trabajo precario.

Complementando lo anteriormente expuesto, el estudio del autor declara que en Argentina la flexibilización de las relaciones laborales depende, en última instancia, de las empresas, pero con una clara inducción por parte del Estado y de manera más enérgica que en otras naciones latinoamericanas, a partir de:

- a) La Ley de Convertibilidad, que vincula los aumentos salariales con los de la productividad (se impone al mercado por la vía jurídica la ley de la productividad marginal, que debería operar espontáneamente);
- b) al descentralizarse la negociación colectiva (en contra de la tradición argentina de los contratos por rama), aunque siga habiendo negociación articulada (por nivel pero no acumulativa) y en cascada (acumulativa).

Estos convenios presentan predominancia de acuerdos de intensificación del trabajo y la “eliminación de tiempos muertos”: 74% de las cláusulas de todos los convenios, reducción de costos salariales por flexibilización o incentivos por asistencia o producción (De La Garza Toledo:2000). O sea que, sintetizando, Argentina es el país que más rápido ha avanzado hacia un modelo de trabajo flexible en sus relaciones laborales más por cambio en las leyes que por efecto del mercado.¹⁰²

¹⁰² Si bien el proyecto de reforma laboral integral se presentó en 1993 y fue rechazado, han cambiado leyes específicas que conforman un panorama jurídico de flexibilización del trabajo. Este proceso habría empezado por el decreto de empleo y accidentes de trabajo (1989) antecedido por la firma de un acuerdo marco sobre empleo, productividad y equidad social; siguió con la ley de régimen especial para las PYMES y la mencionada Ley de Convertibilidad. También están la ampliación del contrato a prueba por seis meses, la oficialización de los contratos a tiempo parcial, la reducción del plazo de preaviso, de la indemnización por despido, la flexibilización de las licencias, descansos, vacaciones (Vasilachis, Y “*Modelos, Programas y Valores Sociales en un Proyecto de Reforma Laboral*”, Dialógica (Bs. As.) Volumen I, 1. 1996. En: De La Garza Toledo Op. Cit.)

También para Catalano y Novick (1996)¹⁰³ el cambio del modo de ordenación y del régimen laboral perfila un Estado que, en el campo del trabajo, tiende a crear las capacidades para adaptar el mercado laboral a las condiciones de desregulación de la economía. La combinación de leyes y decretos reglamentando las nuevas formas de contratación y los nuevos términos del contrato de trabajo, tienden a establecer nuevas pautas laborales entre los trabajadores, por un lado, y a flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo por parte de las patronales, por el otro. Estas tendencias se inscriben en un marco de deterioro de las prácticas contractuales entre empresarios y trabajadores, de los niveles salariales y del poder de negociación y/o confrontación de los sindicatos.¹⁰⁴

Postulan, además, que el modelo de relaciones laborales está transformándose. Las estrategias y comportamiento de los actores –tanto empresarios como sindicatos– son heterogéneas y varían a nivel de rama, sector, empresa, relación con el Estado. Entre la desarticulación del modelo anterior y el tránsito hacia el nuevo modelo, se ven profundamente afectados algunos sectores de los obreros industriales (textiles y metalúrgicos), de los empleados estatales y de los empleados poco calificados.

Insisten en la apreciación de que el modelo de relaciones laborales que se está gestando apunta a recuperar el control sobre la “disciplina de la fuerza de trabajo” a través de tres mecanismos básicos: la desarticulación del poder centralizador de los sindicatos –que como ya han dicho, su legitimación social se está deteriorando en forma creciente–, la implantación de nuevas leyes en materia laboral y el desarrollo de métodos de trabajo que tienden a reforzar la sumisión de los trabajadores a la empresa. Estos mecanismos establecen un modelo “integrativo” que tiende a desdibujar las oposiciones entre los intereses del capital y el trabajo. Se establecen, así, prácticas sociales que afectan la autonomía de los trabajadores y, en consecuencia, su identidad como tales.

¹⁰³ *Sociología del Trabajo y Relaciones Laborales*, en: Marta Panaia (comp), “*Trabajo y Empleo*”, EUDEBA, Bs. As. 1996

¹⁰⁴ Cabe aclarar que para las autoras, ante esta desarticulación política de los sindicatos en Argentina, aún recuperando el nivel de actividad económica será difícil retomar el nivel de participación de los mismos al nivel de los primeros años de la década del setenta.

Otra expresión práctica de la exhibición laboral es la descentralización de la contratación colectiva, la contratación se está realizando más por empresas; y si bien es cierto que en alguna medida subsisten los contratos por rama o nacionales, éstos son menos rígidos, menos protectores y con efectos más limitados.

Se tiende a debilitar a las organizaciones de trabajadores y a desmovilizar la acción colectiva, potencializando el desarrollo de asociaciones de diferente tipo que se interesan por la producción y la calidad. Los intereses profesionales de los trabajadores son sustituidos por concesiones económico-sociales de corto plazo. Podría decirse preliminarmente que estas tendencias son avaladas, en cierta medida, por algunas de las personas entrevistadas, al desacreditar el protagonismo del sindicato en la defensa de los intereses de los trabajadores y el escaso o inexistente sentido de representación que ellos refieren percibir.

De algunas entrevistas realizadas en el sondeo preliminar de nuestra investigación, coincidimos con los autores y documentos relevados, detectándose cierto debilitamiento de las formas tradicionales de ordenación y correspondencia social (sindicatos, fuertes sentimientos de participación y protagonismo en la empresa u organización), alterándose ciertas costumbres de trabajo más colectivas en tránsito hacia conductas más individualistas o aisladas. Al respecto, uno de nuestros informantes alega: “...[...]...*Buscan un empleado que sea económico. Que sea descartable, la economía empieza por ahí. Y mantienen cuatro o cinco empleados que consideran por ahora irremplazables para que vayan formando a esos muchachos para que se puedan utilizar, entonces siguen pagando caro a uno solo. Y a ese lo necesitan porque es el que conoce. En este momento somos cuatro y prácticamente nos convertimos en lo que llamamos dinosaurios, los que tienen mas de treinta años de empresa, y hoy en día me estoy dando cuenta que me estoy convirtiendo en un dinosaurio yo y tengo diecinueve, entonces los valores dentro de la empresa cambiaron. Se acortan los tiempos, se pierden sentimientos de posesión, antes una persona era muy común que diga: mi empresa, mi trabajo, era de todos los días, hoy en día como la mayoría son gente joven, difícilmente que superen los veinticinco años, no tienen sentimientos de posesión porque no alcanzan a “calentar una silla”, son seis meses, si es efectivo en su trabajo puede ser que*

le renueven como la ley permite dos contratos, otros seis meses más. Y puede ser el mejor. Salvo que sea un profesional, si está en vías de ser un profesional ya hay una posibilidad a futuro, pero tampoco es algo muy seguro porque ya lo estarían ingresando a la empresa pero con la ley de flexibilización, lo cual implicaría que en el peor de los casos ya está inmerso en esa ley y les sigue siendo barato. [...]...“...Hoy en día las exigencias son claras, en el oficio ya no toman a nadie que no sea un chico, porque se considera que la gente de cierta edad ya tienen mañas, pero no las mañas del oficio sino las mañas de la gente que tiene cuarenta y cinco o cincuenta años. Entonces mecánicos mañosos no quieren y empleados mañosos tampoco...””(Walter)

Por otra parte, el trabajador mira la flexibilidad laboral con recelo y desconfianza, pues para él significa la pérdida de las seguridades de permanencia en el empleo, la superación de la realidad del puesto de trabajo y de la especialización laboral, de las regulaciones y limitaciones a las jornadas y horarios de trabajo y de la remuneración por trabajo extraordinario. Desde este punto de vista, la flexibilización rompe con certezas normativas derivadas de la ley o de la contratación colectiva, conocidas hasta ahora como protectoras de la relación laboral:

“[...]...la mayoría de la gente ve (a la flexibilización laboral) como un “cuco.” Sobre todo los que tenemos alguna antigüedad en la empresa. No nos conviene. Se pierden muchas cosas, sobre todo con lo que tiene que ver con la antigüedad. Por otro lado, uno ve en riesgo la seguridad del trabajo. Antes, cuando yo entré, había que rendir una prueba, nos ponían a trabajar 15 o 20 días y ahí decidían si uno trabajaba bien se quedaba y así quedaba fijo, no sé si de por vida pero no había un horizonte de irse rápido, por lo menos por voluntad de la empresa. Siempre se tenía la aspiración de ir, aprender, mejorar y buscar algo mejor, pero no porque la empresa determine cuando uno se tenía que ir. [...] En cambio, hoy la situación general no es la mejor, el mercado específico no está funcionando bien, no hay ventas, y cuando no hay ventas las cosas se ponen difíciles y la empresa tiene muchos altos y bajos, hay momentos que por un golpe financiero, que por tener una venta extraordinaria al exterior se necesita mucha mano de obra y se contrata gente por tres o seis meses, y de repente se termina la producción, se terminan los contratos y esa gente queda afuera y algunos supervisores que justamente supervisaban a esos contratados, porque ya no tienen asidero, ya no tienen razón de ser...””(Walter)

Así, en la práctica, la flexibilización laboral, la precarización del trabajo y el sostenimiento de los índices de desempleo están permitiendo a los empleadores unos márgenes de libertad mucho más amplios para administrar los recursos humanos, especialmente en el sentido de la organización del trabajo y la toma de decisiones sobre contrataciones, salarios y despido de trabajadores, a tal grado que prácticas que anteriormente eran rechazadas por los trabajadores de manera individual y por las organizaciones de trabajadores, están siendo cada día más aceptadas sin necesidad de que las leyes laborales sean reformadas:

“...Si veo, por ejemplo, en el trabajo, el desfile de gente en todos los puestos, oficinas y talleres, contratan gente por tres o cuatro meses, seis, después se termina el contrato se tienen que ir, algunos quedan, pero es uno de cada treinta. A mí directamente no me está afectando, si veo que afecta a un montón de gente que está alrededor. [...] Aparte el tema de la flexibilización acompaña a una evolución del trabajo, que tiene que ver con la informática. Están descartando empleados de antigüedad para reemplazarlos por empleados jóvenes que cuestan menor costo laboral, es decir, costo empresario. Compran una computadora, toman a una persona que entienda el programa y descartan a la persona de oficio que lo manejaba porque conocía el trabajo y eso hace que un empleado para manejar una computadora sea reemplazado sistemáticamente cada seis meses para no tener el compromiso de tomarlo efectivo.

Una computadora hoy la puede manejar cualquier chico que sale del secundario y así no se casan con nadie. No tienen ningún compromiso social, social desde la obra social digo, y además no toman gente grande. Hoy en día una persona de cuarenta años es un anciano laboral...” (Walter)

Las empresas exaltan cada vez más las cualidades y méritos personales de los trabajadores, creando un elevado espíritu individualista, de participación e identificación con los intereses de la empresa, movilizándolo muchas veces a los trabajadores hacia la defensa de esos intereses, pero a la hora de asegurar cierto grado de permanencia dentro de la organización del empleado, esto no ocurre casi nunca. Esto nos lleva a los interrogantes de: ¿Conseguir recursos humanos calificados no es nada difícil debido a que no se los cuida al hallarlos? ¿Interesa realmente la calidad y la eficiencia organizacional a mediano y largo

plazo? ¿Cuáles son los proyectos empresariales de mediano y largo plazo en la industria en general y metalúrgica en particular?

Como vemos dentro de este encuadre, la industria metalúrgica no ha quedado al margen de las demandas del sector productivo y sus formas de satisfacerlas son múltiples y heterogéneas y suelen involucrar, en distinto grado, los saberes existentes asociados a la tecnología del momento actual. Asimismo, tales demandas son elaboradas y procesadas de manera distinta según el grado de desarrollo que las empresas metalúrgicas alcanzan en el mercado.

BIBLIOGRAFIA

Candray Alvarado, José Antonio, (2000), *“Flexibilidad laboral y relaciones del trabajo”* (Pág. WEB OIT, Cinterfor.org.uy)

Catalano y Novick (1996), *Sociología del Trabajo y Relaciones Laborales*, en: Marta Panaia (comp), *“Trabajo y Empleo”*, EUDEBA, Bs. As.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Panorama Social de América Latina*, (1999-2000), Chile

De La Garza Toledo (2000) Comp. *“Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo”*, FLACSO, FCE

Fernández Berdaguer, Leticia *“Educación superior, los jóvenes y el trabajo”* III CONGRESO . Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires - 17 al 20 de Mayo del 2000. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

Panaia Marta (comp), (1996), *“Trabajo y Empleo”*, EUDEBA, Bs. As.

Sidicaro Ricardo (1997), *“Las raíces del presente”*, Fundación OSDE, 2º Edición aumentada marzo de 1999

XV.- LOS OBREROS METALÚRGICOS EN EL CONTEXTO DEL MODELO ESTRUCTURAL

En el transcurso de nuestra investigación hemos abordado, desde una perspectiva metodológica cualitativa, los procesos identitarios que construyen diversos grupos de ex empleados metalúrgicos. A lo largo de nuestro proyecto de investigación fuimos demostrando las distintas visiones desde las cuales los sujetos que pertenecieron al mercado laboral fueron construyendo su identidad en relación con el Estado, el Sindicalismo y los Empresarios. Tres sujetos importantes que, según el grupo etario al cual pertenecen (recordemos que trabajamos con dos grupos: los viejos metalúrgicos de 60 años y los jóvenes metalúrgicos de 30 años), son referentes importantes a la hora de construir tanto un sistema de alteridad como de representación social.

Una de las referencias más importante y determinantes en el ámbito laboral es sin dudas los cambios estructurales que comenzaron a mediados de la década de los años '70 y tuvieron su concreción en el modelo neoliberal de la década de los '90 con la re estructuración, principalmente, del Estado. Si bien, el empleo en el ámbito de la industria metalúrgica compete al sector productivo privado, no es ajeno el modelo de Estado que regula y legisla la actividad de los trabajadores. En este sentido el desarrollo que presentamos a continuación da cuenta de una reflexión teórica acerca de la relación fundamental que define al campo del trabajo y es la relación Estado/Capital. El eje de nuestra presentación intenta dar cuenta de la especificidad de la relación Estado/Capital, el impacto que esa especificidad tiene sobre los determinantes de la soberanía del Estado argentino, y cómo el nivel y evolución de la soberanía política del Estado argentino afecta la viabilidad y la eficacia de las políticas públicas, entre ellas la seguridad social.

Dentro del campo de la teoría del Estado, el aspecto que se refiere a la relación Estado-Capital fue abordada desde distintas perspectivas teóricas. Entre ellas desde la teoría marxista aunque la relación fue abordada de modo separado.

Los debates contemporáneos de la escuela derivacionista y la teoría de la regulación intentaron dar una respuesta a la problemática de la especificidad de la relación Estado-Capital. La relación entre el Estado y la sociedad debe basarse en la derivación de la forma Estado como una existencia particular, situada junto a y fuera de la sociedad capitalista (Marx-Engels: 1985). Según el planteo de Holloway-Picciotto (1977) una teoría del Estado no debe desarrollar una ciencia política autónoma, sino más bien una crítica a la ciencia política que intente descifrar las categorías políticas como formas de relaciones sociales. Se trata de comprender la derivación del Estado del Capital del mismo modo que se deduce la existencia del dinero de la mercancía.

Esta concepción dio lugar a diversos enfoques sobre el tema. Para algunos autores la necesidad de la forma Estado deriva de la naturaleza de las relaciones entre capitales individuales. Estos capitales, por sí, no aseguran la reproducción del capital como un todo. El Estado, en este sentido, actúa como una especie de capitalista colectivo (tal como lo planteaban Marx-Engels: 1985), único capaz de garantizar la reproducción del proceso de acumulación del capital. El capital en su incesante búsqueda de producción de plusvalor, terminaría destruyendo sus propias bases –la fuerza de trabajo-, si no fuera por la intervención del Estado que actúa en interés del capital general.

Otros autores como Albert (1992), entienden las funciones del Estado como la institución encargada de organizar los capitales individuales a fin de que, el mismo se constituya en un cuerpo viable que pueda organizar y superar las deficiencias del capital privada. Por ello, el Estado tendría que crear las condiciones necesarias para la provisión de infraestructura: el establecimiento de un ordenamiento legal que posibilite las relaciones de los sujetos trabajadores, que interactúan en la sociedad capitalista; la regulación del conflicto entre capital y el trabajo asalariado, la represión a la clase trabajadora en caso necesario y la expansión del capital nacional dentro del mercado mundial. Desde esta perspectiva el Estado es básicamente una relación de dominación y de violencia. A decir de Polanyi (1989), fue el Estado el que por medios violentos impuso las condiciones que dieron lugar

al surgimiento del capitalismo: ley de cercamientos, derogación de la ley de pobres, etc. en el siglo XVIII en Inglaterra.

Pero la naturaleza del Estado no es solamente represiva, necesita de otro aspecto fundamental: la legitimidad. Dado que el capitalismo como modo de producción no asegura la reproducción social ni el trabajo para todos, el Estado se legitima percibido como interés general. El Estado, en este sentido no es el gobierno, no es quien lo ocupa, sino una relación lógica e histórica del modo de producción capitalista, que el capital necesita para reproducirse en el tiempo y que se expresa a través de regímenes políticos. Cada crisis del capitalismo requiere de una intervención del Estado con la forma particular de intervención estatal que cada crisis exige.

El golpe de Estado de 1976, en la Argentina revela la persistencia de un objetivo fundamental: refundar estructuralmente la sociedad argentina, tanto en términos económicos-sociales como políticos, consolidando un nuevo proyecto dominante.

Este proyecto implicaba en primer término agredir una estructura económica-social (frágil en lo institucional, y burocrático) que se había consolidado durante décadas en el marco de las etapas de la industrialización sustitutiva. Esta reestructuración se lanzaba a partir de una profunda crisis en la que los sectores sociales quedarían ubicados, por un lado, en un amplio sector de marginación, la consecuente redefinición de otros y, por otro lado el predominio de grupos de poder. El nuevo patrón de acumulación se planteaba irreversible, es decir, no se cambiaba de un modo distribucionista a otro concentrador, sino que el mismo erosionaba las bases económicas y sociales del viejo modelo.

Este nuevo modelo tenía que ver con un fuerte control del aparato estatal con el fin de reconstruir las condiciones de dominación social, el disciplinamiento del sector asalariado, en síntesis, la redefinición del Estado no a través de su achicamiento sino fundamentalmente en su redefinición a favor de ciertos grupos económicos y no en la relación social-capitalista.

Este cambio estructural respondía a la ruptura del equilibrio internacional que se había consolidado en el período de posguerra. Una crisis que tenía que ver con de la producción masiva relacionada con la demanda, con el estancamiento de los mercados provocados por la competencia internacional, es decir, con la crisis del Estado de bienestar. Se rompe, de este modo, con el círculo virtuosos fondistas de producción social= a demanda social. La crisis del paradigma industrial afectó tanto a la demanda como a la rentabilidad. La disminución del ritmo de la productividad y un aumento de la relación capital/producto, provocó el descenso de las tasas de rentabilidad. La internacionalización de la producción derivó en una crisis del empleo y, por tanto, del Estado de bienestar. Frente a la rigidez del modelo fondista, la flexibilidad apareció como una adaptación al aspecto de la crisis.

En estas circunstancias, podemos decir que, las recurrentes intervenciones del Estado argentino marcan más bien la crisis política del Estado mismo plasmado en la pérdida de legitimidad y la institucionalización de la violencia.

A fines de los '80 (concretamente en 1989), la crisis del financiamiento del sector público era insostenible y de carácter crónico, el gobierno pierde capacidad de gestión macroeconómica: se aceleran rápidamente las devaluaciones y la suba de precios. El proceso de transformación que impulsa el nuevo gobierno se enmarca a partir de la adhesión a la corriente internacional de corte neoliberal que plantea asignar a los "mercados" un protagonismo central en el funcionamiento de la economía capitalista.

La reforma estructural (dentro del llamado Washington consensus), que se planteó en el segundo gobierno democrático a partir del plan de convertibilidad, comprendían los siguientes ejes:

- a) Plan de convertibilidad: La idea central del Plan de Convertibilidad era instalar un marco monetario con la estabilidad a partir del anclaje del tipo de cambio, imposibilitando por norma legal al gobierno a modificar el tipo de cambio. Este plan se orientaba a incrementar el ingreso público. Aumento de los ingresos fiscales para disminuir la pérdida que ocasionaba la alta inflación. Posibilitar el incremento

de la recaudación impositiva y el ingreso de capitales derivados de las privatizaciones.

- b) La reestructuración del Estado: El Programa de Reforma Administrativa estaba orientado al logro de: la disminución del gasto público, la reducción del personal y reorganización de funciones.
- c) La desregulación económica: el gobierno del Presidente Menem entendía que las regulaciones estatales –que fueron indispensables 30 años atrás- distorsionaron la competencia de los agentes económicos en muchos mercados y afectaron la formación interna de precios. La desregulación de mercados se vincula con las actividades comerciales internas de bienes y servicios, ciertos aspectos del comercio internacional y la eliminación de organismos públicos de regulación.
- d) Privatizaciones: La privatización de empresas productoras de bienes como de servicios apuntaba a: la especialización del Estado nacional en los bienes públicos nacionales, la transferencia a las provincias de la mayor parte de la prestación de los servicios públicos, la transferencia al sector privado de las actividades de producción de bienes y servicios.
- e) La transferencia de los servicios públicos a las provincias y municipios sustentada en las ventajas de eficiencia de la descentralización.
- f) Apertura externa de la economía e impulso a programas de integración.

¿Cuáles fueron los impactos de esta política en la relación con las políticas públicas?

El volumen y la estructura de la intervención pública, plantea P. Salama (1986) dependen también de factores relacionados con la legitimación. En ciertos períodos especialmente en el del Welfare, la intervención pública puede influir positivamente sobre la legitimación. Por ello la función de acumulación no es necesariamente contradictoria con la función de legitimación. Una puede alimentar a la otra. La intervención pública es el producto parcial de la búsqueda de una cierta legitimación en la que puede influir.

El programa de Reforma Administrativa a partir de la transferencia de una gran parte de las actividades públicas a sectores privados o mixtos requería un Estado fuerte, capaz de direccionar a partir de su gestión los intereses de la sociedad argentina. La legitimación buscada no parecía ir más allá de las exigencias fiscales del momento, sin poder lograr las bases sustantivas de un nuevo modelo de Estado argentino futuro. El programa de descentralización fue más bien la transferencia de servicios (hospitales, escuelas) a los estados locales (provinciales, municipales) completamente deteriorados o desfinanciados para lo cual, la forma de mantener en funcionamiento a estos organismos es en un nivel mínimo. Más que descentralización se trató de transferencia de problemas.

La crisis del Estado de bienestar tiene su correlato: el proceso de globalización de la economía, nos dice Boyer (1989). El espacio de los grandes compromisos sociales en el orden nacional se ve en cierta forma desplazado por la internacionalización del comercio y las finanzas, si bien esta situación es una cuestión de grado que depende, más bien, de cada formación social. La globalización introdujo cambios de naturaleza en la relación internacional.

El proceso de globalización erosiona severamente la gestión monetaria del Estado-Nación. La pérdida de la gestión monetaria por parte del Estado Nación se traduce en planes de convertibilidad, es decir, la renuncia a la moneda nacional.

El agotamiento del Estado de bienestar debido a la imposibilidad de resolver la contradicción entre productividad y demanda social y la necesidad en el orden externo de arreglar un endeudamiento que amenaza la estabilidad de las finanzas internacionales, lleva a la redefinición de las funciones estatales entre las que se encuentra la gestión monetaria.

La sustitución de la moneda pública por “moneda privada” tiene efectos perversos, ya que provoca una desconexión entre circuitos financieros y actividades productivas. La creación de mercancías financieras no asegura que se destinen a la producción. La moneda privada no tiene relación efectiva con la solidez de un país. La renuncia a la

gestión monetaria estatal implica la pérdida de un referente público de valorización del capital. La valorización financiera sólo puede sostenerse a sí misma si existe una articulación con la actividad productiva y esta articulación sólo es posible en la medida que existan políticas públicas eficientes.

El proceso de globalización también provocó un fuerte impacto sobre la soberanía política en términos de la seguridad social. El arreglo de la deuda externa exige el saneamiento de las finanzas estatales mediante la restricción de ciertas funciones del Estado Nación entre ellos la privatización del sistema de seguridad social, debido a que existió cierta holgura en la gestión, debemos agregar.

En el proceso de privatización se debe destacar la precariedad o inexistencia de un marco y entes regulatorios en condiciones de supervisar el desempeño de los nuevos propietarios o concesionarios en actividades que gozan de monopolio o protección natural. Este proceso lo que ha provocado es el fortalecimiento de actores sociales, al consolidar un conjunto de grupos nacionales diversificados (Perez Companc, Grupo Roca, etc) como beneficiarios inmediatos de este componente de proceso de reformas. No hay dudas de que este hecho tendrá una influencia decisiva sobre el contexto en el que deberán formularse e implementarse las políticas económicas en la década del '90.

Otro aspecto mencionado en el punto anterior es la apertura de la economía, que de hecho introdujo cambios importantes en la organización de la producción a nivel de planta fabril: aumento del componente importado de su producción, se redujo la producción doméstica de insumos intermedios y, en consecuencia, se redujo el trabajo. En las ramas de producción metalmecánica que están logrando sobrevivir se observa un claro fenómeno involutivo, en la medida que las plantas fabriles están constituyéndose en plantas terminales ensambladoras de insumos importados, antes que en empresas verticalmente integradas de abastecimiento local.

La política pública se diferencia de la política económica que persigue el equilibrio macro para relanzar la demanda. En tanto la primera, es decir la política pública tiende

a recrear entornos productivos cualitativos, localizados e innovadores. Es importante en este sentido que el Estado desarrolle políticas públicas que garanticen la reproducción y recalificación de los trabajadores. Esto es importante si tenemos en cuenta que en el modelo posfordista predominaba (en la trayectoria tecnológica) la gestión de la fuerza de trabajo.

Michel Albert (1992) nos dice en relación a la recalificación de los trabajadores que en el modelo “renano”, a diferencia del anglosajón no hay tendencia a la reducción del papel de las autoridades públicas, tanto en salud como en educación y vivienda en beneficio del sector comercial. La importancia de este punto es que cuanto más creador es el capitalismo de riqueza a corto plazo, mayor es el riesgo de que se convierta en destructor de valores sociales a largo plazo si no está acotado por los poderes públicos y si no tiene la competencia de otros valores sociales que no sean los monetarios.

Las políticas públicas son indispensables entonces para garantizar la calificación y la mayor productividad de la fuerza de trabajo, una de las ventajas competitivas de las que habla Porter (1992), y que por consiguiente aseguran el proceso de acumulación de capital y su ampliación. Y, en este sentido, es el Estado quien debe cumplir un rol fundamental en la constitución de las políticas públicas como representante del capital general.

Las necesidades locales mal podrán ser cubiertas en el futuro si el sector público no adopta una participación activa como generador y difusor de conocimientos e información tecnológica. Un tema de política industrial que debería recibir atención por parte de las autoridades económicas sería el que atañe a los efectos de apertura de la economía y privatización de los activos del sector público. En muchos casos la autoridad pública que caracterizó al modelo económico de los '90 actuó con escasos grados de libertad y con muy poco tiempo para delinear marcos regulatorios adecuados y programas de re-estructuración empresarial y sectorial que mejoraran las eficiencias macroeconómicas del aparato productivo. Primaron los objetivos de tipo fiscal y los programas de privatización del sector público fueron acompañados de nuevos sesgos

antiexportadores, de nuevas formas de monopolios, de cuadros tarifarios que escasamente ayudaron a mejorar la competitividad de las economías de la región. No se ofreció un juego claro competitivo y de protección del consumidor antes de lanzarse en el camino de la privatización. Por que si bien es importante resolver el equilibrio fiscal este no agota los objetivos de eficiencia y equidad. A la falta de calificación de la fuerza de trabajo y por consiguiente su productividad se corre el riesgo de situar a la Argentina entre los países “relais” , es decir, aquellos limitados a exportar productos de baja calificación.

Las glorias de la estabilización del plan de convertibilidad tuvieron su contrapartida en el atraso cambiario originando efectos negativos en las economías regionales. El recorte de las transferencias del Estado Nacional a las provincias agudizó la situación de pobreza. En tanto que la recaudación del gobierno central ascendió al 60%, las provincias sólo recaudan un 35%. Esta situación originó una serie de estallidos sociales en provincias que justamente dependían en un 90% de los recursos que le giraba el gobierno. Es real que el empleo público resultó en muchas provincias un subsidio encubierto para paliar la desocupación, pero la cuestión era rever la manera en que las economías productivas de cada región podían continuar con sus productos tradicionales, o mejor aún reconvertirse. Es decir, plantear la manera en que la apertura económica y su consecuente política de importación puede competir con una industria regional que en términos de competencia debe readecuarse a los requerimientos de un mercado mundial. La posibilidad que tiene el país con provincias tan diferentes en cuanto a su capacidad de reestructuración productiva puede lograr una integración territorial e instrumentar mecanismos de solidaridad Inter.-regional.

La descentralización debe ser un debate que tome en cuenta la reformulación de las atribuciones que correspondan a las jurisdicciones provinciales y municipales y a una clara intervención del Estado Nación (financiera y técnicamente). Una intensa recapitación de los funcionarios provinciales y municipales tendientes a fortalecer la capacidad de gestión de los cuadros a cargo de las instituciones vinculadas al desarrollo local, y que les interese en cada región la explotación de materias primas.

Coriat (1992) , señala que es precisamente en el campo de las regiones donde puede intentarse recuperar las soberanías perdidas en términos de Estado- Nación. La regionalización constituye, de este modo, una respuesta estratégica a la globalización. El acuerdo del Mercosur, se exhibe como ejemplo de regionalización, pero no basta con sólo la firma de un acuerdo si en el mismo no se contemplan los intereses públicos por sobre el plano de intereses privados.

Respecto del la balanza comercial, Argentina registra un déficit comercial importante. Para Coriat (1992), la falta de producción competitiva constituye el “lado oscuro del modelo”. El atraso en el volumen de las exportaciones, incluso en aquellos sectores que obtuvieron ventajas de parte del Estado a cambio de un compromiso para exportar, estaría validando la preocupación de Coriat (1992).

¿Cuál sería el camino para revertir la situación de la balanza comercial?.

Porter (1992), nos dice, que la primera tarea será la de detectar el sector donde existe la posibilidad de ventaja competitiva y generar a través de políticas públicas las condiciones de calificación de la fuerza de trabajo que permitan alcanzar un cierto nivel de innovación tecnológica. Hacia esos sectores deberían orientarse las políticas impositivas. Pero esto requiere un compromiso político entre el Estado, el capital y las organizaciones laborales.

En relación a la inclusión social, debemos recordar que la crítica sólo al exceso de intervención estatal característico del patrón de crecimiento de posguerra, pasa por alto el tema de la naturaleza y los mecanismos de la gestión pública. Durante la década de los '80 se agudizó el deterioro del mercado de trabajo como contrapartida del comportamiento económico, generando un movimiento regresivo en la distribución del ingreso. La participación de los asalariados cayó sensiblemente incrementando el número de familias por debajo del nivel de subsistencia y un nivel de pobres, según informe del INDEC. Lo que agravó los estándar de salud, nutrición, vivienda y educación, la reversión de esta situación no sólo debe plantearse como un problema de equidad sino también de eficiencia.

Esta situación que en la década mencionada fue preocupante, se acentuó en los años '90 llegando el nivel de desocupación y sub-ocupación a índices históricos en la Argentina. Luego de la crisis de 2001 y desde el gobierno de transición bajo la Presidencia de Eduardo Duhalde se iniciaron una serie de medidas con la intención de paliar este cuadro de situación a partir de una serie de planes sociales (Jefas/es de Hogar). Estas medidas continuaron en el actual gobierno del presidente Kirchner y según los índices del INDEC los niveles de desocupación comienzan lentamente a bajar.

Es necesario en este sentido el compromiso social, que no excluya el conflicto social ya que es este el motor del capitalismo. La disolución del sujeto es el discurso posmoderno instalado en el escenario de la política que caracterizó a la década de los '90, y que muchas campañas políticas, entre ellas las de la Alianza, construyeron un nuevo sujeto de la acción al que denominaron: "la gente", un sujeto con características altamente desideologizadas. Los acontecimientos de la crisis del gobierno de la Alianza fueron los que pusieron nuevamente la necesidad de reconocer a "otros" modelos identitarios que no necesariamente son la "clase obrera" que caracterizó al sistema fondista, sino a la clase de "desocupados" que originó el modelo posfordista, como así también a otros grupos afectados por la situación de la grave crisis económica.

En este sentido el reconocimiento del conflicto-compromiso es la posibilidad de crear las condiciones de inclusión social que requieran de la reconstitución del sujeto, tal vez en el marco de una nueva subjetividad.

La teoría de la regulación postula la mediación entre el conflicto social, la relación económica y la institución. Es necesaria la reconstitución del movimiento obrero argentino si se quiere plantear un modelo productivo en relación con una trayectoria tecnológica posfordista.

Es real que el restablecimiento del crecimiento es condición necesaria para atacar adecuadamente el problema de la pobreza y la desigualdad, pero no es condición suficiente, ya que por sí sólo el crecimiento no resolverá los problemas que plantea la segmentación

del mercado de trabajo y la desigualdad. La reconstrucción de políticas públicas, la efectiva gestión de este sector tendrá un aporte significativo que hacer.

ANEXO I ENTREVISTAS REALIZADAS

ANEXO I: ENTREVISTAS REALIZADAS**ENTREVISTA PRELIMINAR N°****1. INFORMANTE: WALTER**

Ruta Nacional N° 3 KM 26.700 Laferrere La Matanza

EDAD: 33 años

ESCOLARIDAD: secundaria completa

ESTADO CIVIL: separado

2. Breve descripción del trayecto laboral: Vendedor para Cervecería Quilmas (La ferrere), chofer, operario metalúrgico en Acindar (San Justo), operario (manejo de auto elevador y carga de bobinas) en Bolsaflex, (Mataderos). Actualmente percibe fondo de desempleo.
3. Flexibilización laboral: Yo tengo la suerte de...lo máximo que he llegado a estar sin trabajo fueron tres semanas. Nada más. No es que estuve seis meses. En este año, en lo que va del 2003 cambié cuatro veces de trabajo. Para mi está bien implementado. Yo siempre trabajé en comercio. Los trabajos míos casi siempre fueron comerciales. De ocho de la mañana a seis de la tarde y ahora es que como empecé a trabajar en fábricas cumplo turnos de ocho horas y en turnos rotativos: mañana, tarde y noche. Son tres turnos. Y vamos rotando. Y bueno, a mi particularmente de noche no me gustó, porque dormís mal, descansás menos, porque te tendrían que pagar más por trabajar de noche pero no te lo pagan. Por ejemplo en Acindar donde yo trabajé era todo igual, pagaban un peso con cincuenta la hora en cualquier turno: mañana, tarde y noche. Y yo creo que se siguen beneficiando los empresarios. No los trabajadores. En Acindar nosotros trabajamos por producción. Nos decían por ejemplo, Uds. tienen que producir mil kilos. En la primer quincena producíamos mil kilos, es decir, nos quedábamos equis cantidad de horas, en al quincena siguiente te fijaban

una producción de mil quinientos kilos. Pero que pasaba, vos a mitad de la quincena ya tenías mil, entonces te apurabas para pasar mil quinientos, pero que pasaba, no llegabas nunca porque las máquinas se rompían y tardaban en arreglarla y tenías un día perdido ¡por lo menos! Y si se rompía otra máquina tardaba cuatro o cinco horas la gente de mantenimiento en arreglarla. ¡Te ponían trabas! Vos llegabas a mil cuatrocientos cincuenta y te ponían trabas ¿Ya ellos estaban hechos! Por qué? Porque si llegabas a mil cuatrocientos cincuenta no cobrabas premio. Pero la producción para comercializar estaba, pero nosotros no veíamos nada. Nosotros cobramos la producción de mil, no la de mil quinientos. Y así estábamos todos los sectores. No estábamos conformes. Y cuando preguntabas por que o por cuanto no te daban una respuesta concreta. Te decían nosotros no tenemos la culpa de que las máquinas se rompan. Pero si vos querés producción, comprá un auto elevador que funcione para que el empleado gane más, se tenga más producción y la empresa tenga más ganancias. Habría que invertir en otras maquinarias. Pero esto no lo hacían.

4. ¿Cómo cree que influye el trabajo flexible en la vida de la organización y del empleado? Si, la flexibilización laboral influye mucho en la vida personal: el tener horarios rotativos, el ganar poco, influye mucho. Claro, la flexibilización laboral desde el punto de vista del empleado es malo. Eso es por ahí es medio relativo, yo pienso esto porque lo estoy viendo del lado del empleado. O sea, para el lado del empleado no es bueno. Va a haber menos trabajo y menos posibilidades. Pero también me tendría que poner del lado del empresario porque quizás algún día yo lo sea. Para el empresario es mejor invertir en una máquina que sabe que siempre la misma va a estar andando, no hay que pagarle sueldo (el sueldo de la máquina sería el costo y el mantenimiento, digamos ¿no?), pero no necesita dormir, no se la tiene que despedir, si la máquina anda bien lo único que va a costar es el mantenimiento, trabaja de noche, trabajo de día, al mismo ritmo. Porque, yo, en un futuro, en mi pensamiento, es mi meta tener una empresa. Yo personalmente. Quizás otra gente lo vea del lado del empleado que nunca va a llegar a ser empresario, siempre va a hacer un tipo conformista que va a trabajar y se conforma con eso. Por ese lado la persona lo va a ver como que es malo. Pero yo veo los dos

lados. Yo creo que una persona capacitada tiene más aspiraciones que otra que no. Una persona capacitada sabe que en cualquier momento de su vida puede crear algo, trabajo, una empresa, una pequeña fábrica, un negocio.

5. ¿Cómo influye el desempleo en los trabajadores ocupados? ¿Genera más inseguridad el saber que hay mucha mano de obra disponible? Genera inseguridad, molestias, si, presiona, porque vos sabés que no podés fallar en nada. Todos somos seres humanos que nos podemos llegar a equivocar en algo. En mi caso mismo, mi jefe me echo una mañana y cuando llegué a la agencia ya había otro preparado para reemplazarme. En otro momento quizás hubiese sido más considerado si no hubiese sido tan fácil conseguir mano de obra...La desocupación te presiona porque vos estás pensando siempre que no podes hacer nada por fuera de lo que indican porque te quedas sin trabajo y saben ellos que atrás tuyo hay mucha más gente dispuesta a ocupar tu lugar por el mismo salario o menos. O sea, no se hasta que punto sirve la flexibilización laboral, porque uno siempre está trabajando presionado...y el jefe, el dueño de la empresa o el encargado o quien sea, sabe esto y se aprovecha de esto, juega con la flexibilización...por qué? Porque por ejemplo donde yo estaba trabajado se trabajaba doce horas, después lo bajaron a ocho horas, mis compañeros estaban desconformes, pero el patrón decía yo te pago por ocho horas y si no te gusta...aparte, esta el tema de la edad adonde van a ir! Yo creo que todavía estoy en carrera, tengo treinta y tres, eh, no sé, creo que si, pero después de los cuarenta, ya se complica...o sea, eligen con el mismo perfil, la misma experiencia o trayecto laboral a alguien más joven, porque hay más candidatos para elegir...El lugar dónde vivís, la zona, eso también influye. Yo he perdido buenos trabajos porque cuando presento mi currículum digo que vivo acá y si el trabajo es en zona norte, no me llaman. Ya cuando tenés más de media hora o cuarenta minutos de traslado ya te miran distinto, te preguntan a que hora te tenés que levantar, como llegás porque saben que tenés una hora o más de viaje y te tenés que levantar más temprano, descansar menos, que te podes quedar dormido, ellos se fijan en eso. Porque generalmente piden gente que resida en la zona. Ahora en los avisos salen...yo siempre busco trabajo de chofer, yo, entre otras cosas, soy chofer profesional, y soy aparte vendedor, siempre busco ese perfil: vendedor,

- repartidor, todas esas cosas, siempre se fijan en si tenés mucho tiempo de viaje, si tenés gasto de transporte, eso es lo primero que se fijan. Yo he rebotado muchos trabajos por eso.
6. ¿Cuáles son para Ud. los cambios más importantes en la economía que han producido el desempleo? ¿Hay soluciones? La verdad que se poco de economía. La raíz para mi está en los estudios de la gente. En la capacitación. Yo gracias a Dios, puedo mandar a mi hijo a una escuela privada, pero la mayoría de la gente no puede mandar a sus hijos a estas escuelas, y ahí ya un chico termina séptimo grado y ya sale a limpiar los vidrios de los coches, a cartonear, son muchos los que no estudian, son los menos los que siguen el secundario, y menos todavía, los que siguen la universidad. Entonces, yo creo que el desempleo viene de ahí. De la falta de capacitación. Creo que cuando Argentina logre estabilizar eso, ya no vamos a tener desempleo. Porque parte..después está la otra...que los maestros ganan poco, que no les pagan, y hacen paros, y bueno, todo esto pasa en las escuelas públicas. En las escuelas privadas no pasa eso. Yo, por ejemplo, hice primario y secundario en escuela privada, hice otros cursos: computación, panadería, etc. pero creo que me siento capacitado como para que ya de hecho en lo que va del año cambié cuatro veces de empleo. Yo siempre presento mi currículum y me eligen por mi experiencia, por mi capacitación que tengo y todo me pueden dar tranquilamente trabajo. Entonces yo creo que el desempleo viene de ahí. Me parece, para mí.
7. Más allá de lo que Ud. crea sobre las causas del desempleo que hoy vivimos ¿Podría comentar otras posturas o explicaciones que Ud. escucha de sus amigos, compañeros de trabajo, clientes, familiares o bien los comentarios en general de la gente en la calle? Si, hay gente que piensa un montón de cosas. Que piensa que la culpa la tiene la importación, que la tiene Menem, que las empresas que no invierten, porque se cerraron fábricas, por culpa del dólar, pero yo creo que la raíz, la raíz, es la capacitación, la educación. Porque yo creo que si nosotros tuviéramos una buena base, pase lo que pase, la gente ya está capacitada. Mismo la gente que está más capacitada está trabajando fuera del país. O se va. O que se yo, se va a trabajar a otro país porque acá no tiene futuro.

8. Piense en las familias que Ud. conoce y responda: ¿Para Ud. el desempleo y el trabajo cambiante o inestable hasta qué punto influye en las relaciones de pareja y familiares? ¿Podría decirse que esto ha traído más problemas familiares que en otras épocas de economía más próspera o que esto no influye tanto en las relaciones familiares? Yo en este momento estoy separado. Hace siete meses que me separé. Eh.. ahora tengo una audiencia de conciliación, poner los días de visita para ver a mi hijo, y fijar una cuota alimentaria. Tengo que pasarle a la mamá para la manutención de mi hijo. Y, justamente ahora me vengo a quedar sin trabajo. Si, influye porque la economía en la pareja es casi un cien por cien, un setenta por ciento o el sesenta, quizás. En la mayoría de las parejas es así. O al menos en las parejas que aspiran a algo más. No los que se conforman fácilmente. Yo, por ejemplo, no soy una persona conformista. Yo siempre quiero más, aunque no todos somos así, por supuesto. También influye mucho los horarios. Eh, ahora se está trabajando doce horas en lugares determinados, también tenes que contar el tiempo que insume salir de tu casa y llegar al trabajo, si entro a las siete de la mañana tengo que salir de casa a las seis o menos. Tenés por lo menos una hora de viaje, trabajás las doce horas, salís a las siete de la tarde y llegás a las ocho, cansado, y bueno, de ahí que no todos llegamos, por ejemplo, en mi caso personal, yo me separé de mi mujer porque según ella yo la desatendí. El tema de que no venía con una florcita de regalo, etc. y que pasa...yo en mi mente era llegar y trabajar para tener la casa, para comprar esto o lo otro. Quizás si, me descuide en eso. Pero que pasa...vos trabajas las doce horas, trece, catorce, quince, y es muy difícil, y aparte yo no lo veía de ese modo. Ahora quizás si. Me doy cuenta que perdí mi familia por no ser así. Por pensar solamente en el dinero. Lo que yo le digo que esto es una manera de pensar en ella y en la familia cuando me preocupo por trabajar. Lo que pasa es que si estás menos cansado puedes hacer las dos cosas: atender a tu familia, tu pareja y ganar dinero dignamente. Si, si, si, si, es así...En este momento si vos trabajas solo por ocho horas, no pagan como se debiera pagar. Pero parte de esto que me pasa, sí, es por el trabajo.
9. ¿Qué significa para Ud. estar desempleado por mucho tiempo? ¿Cómo cree Ud. que esto puede afectar a una persona? ¿Es lo mismo tanto si se es hombre como si

se es mujer? Nunca estuve desempleado. Creo que una es por poseer suerte y otra también porque no me quedo quieto. Así que nunca me quedé sin empleo por mucho tiempo. Bueno, ahora porque tengo el fondo de desempleo, pero no me conformo, yo por lo menos no me conformo, siempre estoy tratando de buscar. Siempre me gustó tener mi obra social, mis vacaciones, todo lo que un trabajo como la gente te brinda. Siempre me gustó tener a mi mamá en la obra social o a mi mujer cuando estábamos juntos. A mi hijo también. Yo por lo menos ya te digo, nunca estuve desocupado por más de tres semanas. Yo creo que la persona afectada por el desempleo se siente destruida. Eh, anímicamente, moralmente, no tener trabajo, la gente que te compadece. Bueno por ahí ahora ya la gente es que capaz se acostumbró a no se tenga trabajo. Pero yo soy un convencido de que en Argentina no trabaja el que no quiere. Porque por experiencia propia yo sé que si vos salís todos los días de la semana, el que va a buscar todos los días trabajo, lo va a encontrar. Porque si vos sabés que tenés tres hijos, los debés mantener. Mientras no salgas a robar ni hacer cosas raras, un trabajo de diez o quince pesos por día conseguís. Pero que pasa. A veces uno dice no quiero trabajar ocho horas por pocos pesos, pero seamos realistas, en este momento no hay trabajo, para que trabajes ocho horas y que te rinda, que te paguen mil pesos por trabajar ocho horas, eso no existe...vos para ganar mil pesos en este momento tenés que trabajar de doce a quince horas. Hay que tener habilidad para buscar un buen trabajo, para saber como desenvolverte, tener en cuenta la presencia, la manera de vestirse, de hablar, hay muchos factores que las empresas hoy se fijan y le darán trabajo a la persona que más haga quedar bien a la imagen de la empresa. Eso también. Por ejemplo, el tema de los dispenser de agua, que vendría a hacer lo que era el sodero antes. Pero que pasa, ahora están modernizados: te dan un vehículo cero km. acorde y vos vas tratando a los clientes acorde al nivel de empresario ¡Y sos un clásico sodero! Vos te vas a Capital y ves un hombre que anda con el camión cero km. vendiendo los bidoncitos y vestido de punta en blanco. Y que pasa, va una persona que por ahí no sabe hablar, o tiene mala presencia y un trabajo de esos no se lo van a dar. La empresa busca relacionarse con la gente poniéndote a vos que tenés buena presencia, que sabes hablar, que sabes vender, que poner a gente que

no sabe ni presentarse. Yo por eso digo que todo viene de la raíz: educación y capacitación. Y si tendríamos una buena base, una buena capacitación y una buena escuela, habría más trabajo y habría más oportunidades. Respecto a si la flexibilización afecta más a las mujeres que a los hombres Para mi, totalmente, la mujer tiene más posibilidades que el hombre en lo laboral. Te lo digo así. Es más, vos abris un clasificado del domingo, creo que el 70% es trabajo para la mujer. Te lo digo así, es el número que te digo tranquilamente. Es más trabajo para la mujer en todo sentido. Hablo de secretarias, empleadas, operarias, hasta la prostitución. En todo sentido, hay más posibilidades para la mujer que para el hombre. La verdad que yo no entiendo por qué puede ser así, que haya más oferta de trabajo femenino que masculino. Nunca me puse a analizar eso. Lo sé, se que hay más trabajo, por ejemplo, a mi mujer, yo le decía abrí el diario porque para las mujeres está lleno de pedidos, pero no entiendo por que pasa. No es lo mismo para el hombre. Al hombre le cuesta más encontrar trabajo. A lo mejor será porque se le paga menos a la mujer, esa puede ser una de las contras. Por otro lado, la mujer puede vivir con menos plata. Lo digo en el sentido de que la mujer se compra ropa con cincuenta pesos y se viste. Yo tengo que vestirme con cincuenta pesos y no me compro nada. Yo me quiero comparar un pantalón y no consigo por el mismo precio que sale un pantalón de mujer.

10. ¿Qué piensa Ud. de los sindicatos? ¿Son importantes o no? ¿Por qué? Mi experiencia con el tema del sindicato es muy reciente. Yo trabajé diez años en un lugar donde recién a los cuatro años recién me pusieron en blanco, tuve una obra social y de los diez años que trabajé tengo aportados solamente dos años. Yo, al representante del sindicato no le conocí la cara. Si en diez años lo vi una o dos veces es mucho, y siempre escucho que el de la obra social, que el del sindicato es un chanta, que el del sindicato es un vendido, que el del sindicato nos roba la plata, así que, ya te digo, para mi es como que hacen política encubierta, eh, no se bien como es porque ya te digo...Aunque este año trabajé en fábricas, entonces estuve más empapado en el tema de los sindicatos porque iban a hacer el carnet de la obra social, todas esas cosas. Cuando estuve trabajando en Acindar venía la gente de la UOM (es lo más antiguo en sindicatos), y bueno, por ejemplo, la gente de la UOM

o sea el representante jefe de la zona hacía años atrás, los compañeros, porque se sabía desenvolver, sabía hablar delante del patrón lo eligieron a él como delegado y ahí comenzó su carrera sindical, fue pasando hasta llegar a jefe de la UOM. Creo que el sindicato es útil, más allá de que quiera hacer su política, es útil. Más allá de todo, tienen que existir. Tiene que haber un sindicato que represente al obrero. Porque no todos, (prácticamente ninguno) de los empresarios está de parte del obrero. Si el obrero no pelea por lo suyo, (y solo es muy difícil pelear), si vos llegás tarde un día o faltas, etc. no es fácil defenderse, más ahora, en este tiempo de desempleo.

11. ¿Qué piensa Ud. de los Planes Jefes y Jefas de Hogar? Desarrolle ampliamente su postura. Para mi tendrían que crear más fuentes de trabajo. Porque no lo veo al tema este de subsidiar. No porque la gente se acostumbra a vivir con ciento cincuenta pesos, porque no sale a buscar un trabajo como la gente. Esta bien que la mayoría de la gente subsidiada es la gente de más bajos recursos. Son personas que no han podido ir a la escuela, no han podido educar y mantener a sus hijos, pero me parece que podrían haber hecho otra cosa. Podrían haber creado más fuentes de trabajo, así las personas podrían desenvolverse de otra manera. También sería interesante pedirle a la gente que se capacite, que vaya a estudiar, que termine el secundario. Por ahí podría ser una manera más digna de exigirle obligaciones de ese tipo, de formarse, de prepararse para un futuro, y, si, sería una manera de prepararlos para no reproducir más cantidad de candidatos a los Planes. ¡Claro! Vos estás acostumbrando a tu familia, a tus hijos a que vean un modelo de padre o de madre que es esto, vivir de un plan. Porque los hijos también ven que los padres están ahí, viviendo con lo que les da el gobierno y los chicos me parece que observan todo.
12. Existe un subsidio por desempleo que da la Anses cuando alguien estuvo trabajando con beneficio sociales ¿Qué le parece a Ud. esto? ¿Nota alguna diferencia con el Plan Jefas y Jefes? Desarrolle en detalle su pensamiento.
13. 14. ¿Hasta que punto cree Ud. que las máquinas puedan reemplazar el trabajo del hombre? Yo creo que en el futuro las máquinas van a hacer todo el trabajo del hombre, en un futuro lejano quizás, por lo menos acá en la Argentina. ¿Y el

hombre que puede hacer ante todo esto? ¡Esa es la gran pregunta! Se puede pensar que las máquinas puedan sustituir el trabajo del hombre y sean “*las esclavas del futuro*” pero no sé si esto es así. A veces me parece que vamos a ser nosotros esclavos de las máquinas. Las máquinas no tienen sentimientos, a las máquinas las van a programar para apretar un botón y hacer el trabajo. ¡Ojo! Va a haber operarios que van a ser empleados calificados. Por ejemplo en un lugar donde trabajen diez personas las máquinas van a reemplazar a cinco o siete. Va a haber tres operarios y las máquinas harán el trabajo de diez. Me parece que nosotros vamos a ser “*esclavos de las máquinas*”.

15. Inserción laboral del joven: No debe quedarse quieto, ya dije que creo en la capacitación, que estudie, que haga de todo, que trate de aprender todo lo que le enseñen. Por supuesto, el mejor joven, como ya dije, es el que se capacita, el que estudia. Yo nunca estuve desempleado. El tiempo más largo fueron 21 días. Pero hago de todo. Siempre trabajé y soy ambicioso. No me conformo con poco, tengo aspiraciones.

16. Hasta que punto es importante tener una buena formación y capacitación laboral: Es muy importante. Como ya dije, es el principio de todo, es la raíz. Una persona capacitada es muy difícil que no consiga trabajo. El problema del desempleo en Argentina se soluciona con una buena educación, esa es la raíz del problema, para mí.

17. Y, me parece que va a andar bien. Siempre tengo fe. De hecho por eso no me he ido del país. Está bien, primero no me he ido porque era más chico, ahora porque tengo un hijo. Pero, yo siempre me quedé. Si tengo fe. Estamos un poco mejor, no digo que estamos bien. Creo que se está mejorando. Pero, en algún momento, creo que dentro de diez años vamos a estar mejor. Yo personalmente, dentro de diez años voy tener mi empresa. Por lo menos, si no llego a tener mi empresa puedo llegar a ya tener las bases de mi empresa. Yo quiero llegar a los cuarenta o con un negocio o una empresa. Llegar a los cuarenta y que no tenga más que preocuparme por el trabajo, ya tener mi trabajo asegurado y preocuparme por mi propio negocio. Yo me veo a los cuarenta haciendo eso.

18. El tema que me molestaba mucho en ese trabajo era viajar, el traslado. Yo para no gastar más de viaje tenía que tomar un colectivo y caminar quince cuadras. Y lo que me quedaba era a trasmano, Mataderos es muy trasmano de Laferrere. Siempre para llegar a ese lugar tenía que tomar dos colectivos o caminar X cantidad de cuadras. Ese era el único inconveniente. Pero después, la paga era buena, el sindicato era bueno, la obra social también. Y el ambiente laboral también era bueno.

Me gustaría emprender una actividad por las experiencias que tuve en el rubro del plástico. Todo lo que sea envases de plástico, bolsas, termocontraíbles. Me parece que me voy a encaminar por ese lado. El transporte no, a pesar de ser también chofer, el transporte es como mi herramienta de trabajo. Me gusta ser chofer porque me gusta andar, salir a la calle, pero no me veo a los cincuenta años manejando, por lo menos, no para trabajar, sino para pasear, para hacer un viaje. Pero lo de chofer es una herramienta de trabajo. Apunto más para una PYMES y de producción, no de servicios.

19. Si, mi primer trabajo a los 11 años. Me mandó mi mamá porque yo era muy callejero. En vacaciones de la escuela me levantaba a las ocho de la mañana y no aparecía hasta las siete u ocho de la tarde, me iba a jugar a la bolita, a cazar pajaritos, al hoyo pelota, ir al potrero a jugar al fútbol; no es como ahora, en mi época no había internet, ni video juegos, ni nada de eso. Entonces mi mamá no tuvo mejor idea que conseguirme un trabajo. Bueno, el día de hoy se lo agradezco, gracias a eso, me acostumbré de chico a trabajar y nunca estuve sin trabajo. Pero fue muy feo. Una porque fabricábamos ataúdes, ya de por si ver terminado un cajón era medio feo ;Y a esa edad, más! Y otra cosa era que el empleador que era un H...de p.....Me trataba mal, me ´carajebaba´, y me daba un billete de los verdes que venía a ser como cinco pesos de ahora pero por semana. Y eso era cuando yo estaba de vacaciones en la escuela. Los tres meses de vacaciones siempre mi mamá me mandaba a trabajar. El segundo trabajo también fue feo. En el segundo trabajo salía a vender diarios. Yo siempre fui tímido, eso se me fue con los años. De chico fui muy introvertido. De no preguntar mucho, de no hablar. Mi mamá me llevó tres o cuatro veces con ella, tomaba el colectivo ochenta y seis y bajaba en la calle Chile y Perú, en la casa de mi tía. Siempre lo hacía con ella. Un día mi mamá me dijo: Bueno, hoy vas a viajar solo. Te vas a ir, vas a

tomar el colectivo y vas a preguntar para bajarte en Chile y Perú y vas a ir a la casa de tu tía solo. Que pasa, me senté en el colectivo, tomé el colectivo y como ya te digo yo no preguntaba, parece que el colectivo agarró por otro lado, estaba cortada la calle y no se que y terminé en la cancha de Boca. ¡Solo! Y el chofer me miraba por el espejo y me dice ¿nene adónde vas? Yo le digo voy a la calle Chile y Perú. No, nos pasamos, acá no es. Después el chofer me llevó hasta allí, a la casa de mi tía. Siempre fui así, un tipo muy introvertido.

Después en otro trabajo estuve en una parada de diarios en Ciudadela. Pero ¿qué pasa? Pasaban todos los colectivos y pasaba toda la gente conocida del barrio y a mi me chocaba ser “canillita” ¿por qué? Porque todos veían que yo iba a la escuela Cristo Rey, a una escuela privada, que se yo, pero trabajaba. Me daba vergüenza, me chocaba. Y a veces cuando pasaban los colectivos que sabía que podía haber alguno conocido me escondía o me daba vuelta de espalda o en el suelo o me tapaba con el gorro para que no me vieran. El tercer trabajo que tuve fue una fábrica de vidrio que ahí ya no era tanto, porque ya tenía quince años y lo único que me molestaba era levantarme temprano, entraba a las seis y ella me hacía levantarme a las cuatro para desayunar, para esto, para lo otro. Después ya me levantaba solo sobre la hora y me iba. Pero que pasa, que yo a las dos de la tarde ya estaba libre y tenía toda la tarde libre y salía, no me quedaba en mi casa. Tenía cada personaje, cada “caripela” que me venían buscar a casa. Yo es el día de hoy que no fumo. Pero siempre anduve con tipos que se drogaban, chorros, etc. creo que dentro de todo salí un tipo derecho.

20. La gente. Siempre digo eso. La gente que conocí. Los trabajos pasan, pero la gente que vos conocés en los trabajos no te olvidás nunca. Yo, por ejemplo, cuando trabajaba en Cervecería Quilmes, era vendedor, del equipo de ventas. Éramos dieciséis y yo era el tercero en ventas. Yo vendía adentro de dos villas, había uno que vendía en el centro de Laferrere, una mujer que vendía en Casanova y después venía yo, con las dos villas. Y bueno, cuando yo renuncié a ese trabajo, yo renuncié porque un jefe no me quiso pagar cincuenta pesos de premio que yo consideraba que sí, que me correspondía y él me dijo no, no te corresponde. Y sin despedirme de nadie y sin decir nada al otro día entre una hora antes a trabajar y renuncié. Y no hice ninguna despedida ni nada. Y después me llamaban a

casa y bueno, yo les decía que lo único bueno que me llevaba del trabajo era la gente. Yo siempre rescato eso. Y bueno, después otro recuerdo bueno del trabajo no tengo, fue eso.

ENTREVISTA N°

INFORMANTE: LUIS

DOMICILIO: Gral Las Heras entre 12 de Octubre y Rodríguez (Ramos Mejía)
Partido de La Matanza.

EDAD: 60 años

ESCOLARIDAD: Primaria Completa

ESTADO CIVIL: Casado. Cuatro hijos. Dos nietos

Trayectoria laboral:

En mi vida hice de todo. Primero trabajé Desalve , una fábrica de fabricación de elementos de acero inoxidable, trabajé de árbitro de football, trabajé en Zoquetes Ciudadela durante treinta años. Hace ocho que me despidieron. Mi cargo llegó a ser el de mecánico. Después hice changas de albañilería, y ahora soy remisero.

De ahí me despidieron porque la fábrica se achicó, echaron a un montón de gente y entre ellos yo.

P: en función de eso que podría decir acerca del concepto flexibilización laboral.

R: bueno, en mi caso, la fábrica ya no podía colocar la producción de medias, vieron que era necesario despedir a gente porque los gastos los superaban.

P: cómo fue el proceso hasta llegar al despido.

R: me llamaron un día y se animaron a decirme que no podían tenerme más....

P: no pasó por reducción de horas de trabajo, o pérdida de beneficios, o...

R: no, no, directamente me dijeron: te damos sesenta días y no tenés que venir a mas a trabajar

Me sentí tan mal, ahí hacía treinta años que trabajaba, conocía a todos, a los patrones, yo me crié con el hijo del dueño jugando al football, y el que me echó fue él, el hijo del dueño, sí porque el padre ya tenía mas de ochenta años, no se ocupaba casi de la fábrica.

P: Ud. no trató de revertir la situación, no le pudo hablarle al dueño.

R: hablar sí, hablamos como diez veces, pero no hubo nada que hacer, había que echar gente y bueno....

P: qué papel tuvo el sindicato en esta situación.

R: ninguno, se lavó bien las manos, y eso que eran íntimos amigos, porque yo estaba todas las tardes con ellos ahí en Ramos, se lavaron las manos, me dijeron: vamos a ver, vamos a ver, pero chau.

P: que opinión tiene entonces del sindicato.

R: bueno, eso es histórico, siempre lo hicieron, siempre. A veces si pueden hacer algo, a veces intervienen, pero cuando hay despidos a ese nivel esos se lavan las manos. Cuando es un caso particular y merece que se comprometan lo hacen, siempre y cuando seas conocido de ellos, sino sonaste, si sos amigo sí, sino es el amiguismo. Cuando hay que sacar gente, por más que pataleen ellos, no pueden hacer nada porque la fábrica te echa, te paga y listo.

P: el sindicato fue importante durante su vida laboral, ya que Ud. dice, yo siempre estaba con ellos...

R: lo que pasa es que yo al sindicato no lo necesité para nada, salvo casos de enfermedad, por la obra social, pero para que medie con la patronal por algo por mí, no. Porque yo no faltaba nunca, siempre cumplí con mi trabajo, a mí me querían muchísimo, no le digo que el patrón me llamó como diez veces, como que él mismo me quería salvar de despedirme, pero no podía. Una vez me dijo que mi sueldo era alto, yo ganaba \$ 1300, y a él yo le salía

casi \$ 2500, porque tenía que pagar, la jubilación, el sindicato, los servicios médicos, impuestos, yo le salía caro. Cuando uno está en blanco, pasa eso.

P: Ud. dijo, yo no lo necesité porque era un buen empleado, pero en el caso de que alguien lo necesitara, era la intervención del sindicato importante, no existía, que pasaba.

R: y a veces sí, como ya te dije antes, si vos eras amigos de ellos, te defendían.

P: o sea que el ser afiliado únicamente no daba seguridad de ser defendido no?

R: ah, sí o sí tenías que estar afiliado, era obligatorio, apenas entras en la fábrica, te ponen en blanco y ya te descuentan para el sindicato.....

P: como Ud. vivió el tema de la flexibilización, lo afectó la situación de cambios de tareas o funciones.

R: a mí no afectó, pero a algunos compañeros, los cambiaban de sector, lo cambiaban de sección.

P: y esos cambios a qué respondían

R: y porque no querían producción, como no vendía, achicaba, achicaba. Había que hacer trabajar a menos máquinas, entonces los tejedores tenían que ir a hacer otras cosas.

P: cuáles fueron sus tareas a lo largo de los veinticinco años.

R: primero fui aprendiz, después cuando aprendí bien fui tejedor y después mecánico, arreglaba las máquinas, fui adquiriendo en la práctica, poniéndome a arreglar yo la máquina que se descomponía. Yo tenía un equipo de catorce máquinas, y cuando se descomponían y no había tiempo de que venga el mecánico me ponía yo, así fui aprendiendo, cuando no podía solucionarlo yo llamaba al mecánico de la fábrica que era mas viejo y sabía mas que yo. Después la fábrica me dio la categoría de mecánico.

P: hablando del achicamiento de la empresa, Ud. podría describir los motivos del mismo.

R: bueno, mientras estuvo el padre a cargo, él hacía cualquier cosa para que se produzca, se vendía mucho, mucho, después según ellos no se vendía nada, después las cuentas se vinieron achicando...

P: y Ud. tiene alguna idea de porqué se fue dejando de vender.

R: y lo que pasa es que era una empresa muy grande, cerca de novecientos obreros, y ahora no sé si hay cien.

P: y esa gente que fue despedida, por quien fue reemplazada

R: por nadie, por nadie

P: adquirieron máquinas nuevas

R: claro, compraron máquinas computadas

P: ante este avance de la tecnología, como lo relaciona con lo que a Ud. le sucedió

R: bueno, le doy un ejemplo, yo tenía una máquina que en ocho horas de trabajo, hacía tres docenas de medias y la nueva hacía doce, más producción, con menos personal, para hacer los cambios de artículos, le ponían un cassette y al minuto ya estaba cargado el artículo, mientras que en otras máquinas viejas estábamos tres o cuatro horas para cambiar el artículo, y con el cambio de dibujo lo mismo, se le ponía el cassette a la máquina y lo cambiaba sola.

P: eso fue positivo para Uds. , menos trabajo?

R: no, para nosotros fue malo, porque nos fue reemplazando. Nosotros para hacer doce docenas necesitábamos cuatro máquinas y con esa nueva máquina se lograba lo mismo. Así que los patrones fueron comprando máquinas y las otras las fueron sacando, sacando, hasta que llegaron a tener doscientas máquinas, se hacemos la cuenta, la compra de máquinas y el achicamiento de personal, sale todo redondito. Eso era el tema principal

P: la tecnología...

P: ese tema de a poco nos íbamos dando cuenta que iba a suceder o no?

R: sí, el patrón viajaba mucho, por muchos países, recorriendo todas las fábricas de medias y ahí empezó a traer todos los modelos, dibujos, los copiaba, y empezaba a producir. Antes tardaban un día en poner el nuevo diseño en la máquina, ahora ya no con la computadora en un instante.

P: este índice de desempleo, fue de un día para el otro

R: no, uno iba viendo, veíamos que sacaban chicas de arriba, que quería decir algo, porque ellas eran las que acomodaban la producción, separaban las medias, las prolijaban, las clasificaban, las planchaban, las empaquetaban.

P: bueno, eso que Uds. observaban que sensación les producía

P: y que la fábrica iba mal, era lógico, algo pasaba. Antes de que me echaran a mí ya lo veíamos venir, un año, dos años antes, cuando vimos que primero echaban dos o tres y después otras dos o tres.

Yo pensaba que como tenía ya treinta años de antigüedad me iban a tener en cuenta, porque antes que a mí tenían para echar como diez o quince, pero ahí no se rigieron por la antigüedad, ahí se rigieron por el sueldo.

Se sacaron de encima a aquellos que daban mas gastos.

P: entonces acá el tema no fue cambiar los que ganaban mas reemplazarlos por menos que ganaran menos, no?

R: no, acá sé dio el cambio por la nueva tecnología. Pero yo no me puedo quejar, conmigo se portaron rebien,

con todo el mundo, cumplían en los pagos, no se atrasaban nunca, la fábrica era una garantía de confianza.

Nosotros cobrábamos siempre a tiempo, todo.

P: Ud. puede nombrar algún factor que haya influido en el desempleo, sobre todo a nivel económico

R: bueno, no se vendía, antes vendían cinco mil docenas por día en los tres turnos, mañana, tarde y noche, y después ya la gente dejó de comprar, porque las medias eran caras

P: y porqué eran reemplazadas

R: y por otras que eran porquerías pero eran más baratas, no ve ahora que dan tres pares de medias cinco pesos.

P: también por las importadas

R: y sí también, lo que acabó con la industrial textil en nuestro país fueron las importaciones. Les salía mucho más barato que hacerlo acá. Pero ojo, un par de medias Ciudadela capaz que le duraban dos años, y si compra una de esas baratas le duran un mes. No va comparar, las Ciudadela tienen los talones, las punteras, el puño todos reforzadas, hilado muy bueno.

P: bueno, Ud. dijo, la fábrica dejó de producir porque no vendía y no vendía porque lo importado nos tapó...

R: yo le dije al trompa en una ocasión que podríamos sacar los refuerzos en los talones y en las punteras y eso iba a abaratar la media y me dijo que no porque así se desprestigiaba la marca, y él no podía hacer eso, vender una media barata marca Ciudadela. Se le redujo la producción por ese motivo, incluso se le redujeron las exportaciones, porque exportaba

mucho, en la Argentina era líder y en muchos países limítrofes. También fabricaba medias para Medias Carlitos y para Adidas.

P: qué comentarios escucha de la gente, respecto a este tema.

R: y lo mismo que decimos todos, cada vez nos estamos fundiendo mas, que la plata no alcanza, el que va a trabajar gana \$ 500 y que hace con eso, entre los gastos diarios, como en mi caso que trabajo como remisero, comprando cigarrillos, un paquete de galletitas algo para tomar, porque son doce horas de laburo, de los quinientos quedan trescientos y que se hace con eso, eh.

P: le gusta su nuevo trabajo.

R: no, son muchas horas, tengo que trabajar dos domingos al mes, en la fábrica yo trabajaba hasta los sábados al mediodía y chau, después hasta el lunes

P: en su vida personal cómo le afectó el despido

R: a mí me cambió mucho la vida, el ritmo de vida me cambió mucho

P: con la familia que pasó

R: yo me lo tomé bien, ellos me hablaron, estuve dos o tres meses sin laburar, la verdad que me apoyaron mucho, lo tomé con mucha tranquilidad y como yo sabía hacer de todo, hacía changas de albañil, hacía pintura, me las rebusqué, hasta trabajé de referí en cancha grande, ya lo hacía antes de ser despedido pero después me sirvió

Ya le digo, es según como uno lo tome, si lo toma mal capaz que se enferma, yo lo tomé con mucha tranquilidad

P: se sintió defraudado por esa gente que Ud. sentía como de la familia

R: sí por supuesto, después de treinta años en una empresa donde te tienen así y que te quiere todo el mundo, porque los patrones me querían a mí, y llorando me dijo te tengo que echar, el hijo, que con él jugábamos a la pelota. Primero me llamó dos o tres veces arriba, me hacía preguntas de las máquinas, (yo tenía a cargo catorce máquinas, de las mil quinientas que tenían), me servía café, charlábamos, y yo pensaba: acá algo está pasando, me llamaba todas las semanas para conversar, me preguntaba si yo solo me desenvolvía bien, y bueno después de cuatro veces, ya me la venía venir, ya estaba pasando con otros compañeros, cuatro o cinco de nosotros estábamos en la mira, yo fui el último al que se despidió, reconoció que fui un buen obrero

P: las vivencias y consecuencias del desempleo son iguales para el hombre y para la mujer.

R: y yo pienso que sí, para la mujer que trabaja porque necesita si, ahora si trabaja para comprarse ropa ya es otra cosa, capaz que no le afecta tanto, había de los dos casos, a las casadas con hijos las perjudicó mucho, yo no las vi mas.

P: cual es la sensación específica que se siente al enterarse de la situación de despido

R: bueno, yo estaba seguro que no me despedían por no ser capaz, me explicaron los motivos, me fue preparando, la incertidumbre fue durante esos tres meses que él no se animaba a decírmelo, y ahora que me acuerdo me cambiaron de tareas, me mandaban a hacer otras cosas que antes no hacía...

P: esta sensación de tranquilidad y calma con que dice haber afrontado la situación tiene que ver con que Ud. estaba preparado para afrontar la vida con otras actividades?

R: y algo iba a hacer, porque mientras estaba ahí también hacía changas en otras fábricas de medias, les iba a arreglar las máquinas, salía a las dos de la tarde y me iba a las otras fábricas, pero esas pequeñas fábricas también cerraron, sino me hubiera dedicado a eso...

P: pero entonces que pasó que las de poca producción también tuvieron que cerrar

R: y por lo importado, lo importado superó todo, a los patrones le convenía comprar un container de medias y después las revendía acá sin arriesgar nada, pagaba los impuestos de lo que importaba y chau. Gracias a Cavallo, ahí arruinaron todo el país, cuando se abrió la importación.

P: y cuando se dejó de importar...

R: y no sé que está pasando en la fábrica, tengo que ver a los muchachos, porque si la producción levanta ahí van a empezar a tomar gente

P: y Ud. volvería

R: Sí, capaz que sí y si me dan el mismo sueldo, sí. Aunque me quedan cuatro años para jubilarme.

P: no creo que sea así

R: entonces no me conviene, porque yo ya tengo treinta y cinco años de aporte y si yo voy a trabajar ahora...

P: pero Ud. contaría con otros beneficios que perdió al ser despedido, obra social, vacaciones, préstamos...

R: si, pero la obra social está muy destruida ahora, ya no es lo que era antes.

P: la atención médica es distinta ahora

R: y sí, todas las clínicas que teníamos los textiles antes ahora ya no están mas

P: en estos momentos la familia tiene alguna cobertura médica

R: no, paramos en el hospital, otra no queda

P: cambiando de tema, que puede decir respecto a los planes de Jefas y Jefes de hogar

R: lo conozco, para mí son todos planes para los vagos. Ud. calcule, yo hice un análisis, le dan ciento cincuenta pesos, si sin tener el plan Ud. consigue un trabajo de quinientos pesos, de esos pesos, de viaje solo y

alguna pavadita que se compre, le quedan trescientos, y los vagos por ciento cincuenta se quedan en la casa, o hace algún trabajito por la casa, limpiar, o cortar pasto...y no está doce horas fuera de la casa, porque ahora no son mas ocho horas de laburo, son doce. El plan es un cría vagos, no ve que ahora quieren aguinaldo, quieren vacaciones y quieren que le den casa, van a hacer líos todos los días, la mayoría no quiere trabajar, y hay tantas calles que hay que limpiar, escuelas que arreglar, hospitales, plazas, que trabajen tres o cuatro horas cada uno...al principio lo hacían...

P: porque se permitirá que pase esto

R: y es política, hay cuatro o cinco que son “cabecillas”, sacan un sueldo de dos mil pesos, eso es sabido, hay gente que si no va a las movilizaciones le sacan el plan, Ud. lo vio por televisión no? y en algunos casos para poder ser anotados se les cobraba un tanto por ciento, para mí es todo política...

P: esos que dirigen todo, ese D'elia, y el otro, ni saben hablar, pero no creo que lo que hacen lo hagan gratis, por los compañeros, no?

Creo que fue una de las peores cosas que hizo el gobierno. Creo que tenía que haber bajado los impuestos a las fábricas, así no tenían que cerrar y poder mantener los puestos de trabajo. y no dar esa limosma

P: Y respecto al seguro por desempleo, que se gestiona en el Anses, que puede decir

R: bueno, eso está bien, porque a mí me echaron y yo lo cobré, me mantuve un tiempo, nada que ver con lo que yo ganaba pero sirvió, me daban \$ 350 durante un año, después me lo bajaron un poco. Con eso y algo que hacía nos manteníamos

P: Ud. dice que esto es bueno, que diferencia hay con el plan Jefes...

R: bueno, el seguro por desempleo no se lo dan de por vida, hay gente que se lo dan por seis meses, eso también sirve para tener como movilizarse buscando trabajo, es como un

respaldo para que tenga a fin de conseguir algo. Sería como un premio por haber trabajado, aportado y no quedar tan en el aire. Eso lo veo bien.

P: Ud. dijo antes, los hombres fuimos reemplazados por máquinas, pero hay que reemplazar las mil quinientas conque contaba la fábrica no?

R: sí pero fuimos reemplazados por máquinas computadas, que hacían diez docenas de medias, mientras que las comunes hacían cinco en ocho horas

P: entonces este tema es fundamental

R: seguro, la tecnología mata al hombre, el mismo hombre que la creó perjudica a otros hombres, porque los robots no son tan caros, con cuatro o cinco tipos que los atiendan se les solucionan los problemas. Antes la Wolvagen que estaba acá en Matanza tenía mil quinientos obreros, adonde fueron a parar

P: Respecto a la situación laboral de los jóvenes que puede decir

R: y por ahora no tienen miras de conseguir trabajo, si las empresas no toman, ahora resulta que quieren con mucha experiencia, y si no tuvieron posibilidad de trabajar hasta ahora conque experiencia van a contar, cuando yo entré a la fábrica entré como aprendiz, ganaba la mitad de lo que ganaba un tejedor con experiencia, después me pasaron como tejedor, con la categoría que me dieron igual ganaba un poquito menos que ellos pero durante seis meses que trabajé como tejedor ganando un poco menos, era como que yo pagaba la enseñanza del oficio, pagaba por capacitarme. Después de un año y medio, empezaron a pagarme como tejedor como todos, eso era una cosa buena, así tienen que trabajar las empresas. Ahora quieren todos con experiencia de donde la van a sacar.

Cuando trabajé en la fábrica de acero inoxidable yo terminé haciendo de todo, pavas, cacerolas, me llevó menos tiempo capacitarme que en Ciudadela, el trabajo era fácil, todo se puede aprender.

Antes trabajábamos muchos miembros de una misma familia, entraba el padre, después el hijo, a veces la nuera, ahora no quieren familiares...

P: que características tiene que tener el joven para insertarse laboralmente y para mantener el empleo.

R: cumplir, ser responsable

P: le parece que con esta característica se avanza en la empresa veces depende de lo que quiere la empresa, o quiénes están a cargo, muchas veces depende de como manejan las cosas los jefes respecto a lo que

quierendearriba. Es decir qué valoran del empleado, el ser competente o el de ser “buchón”,
quetambiénsirve,depende..

P: entonces ahora yo pregunto, hasta que punto cree Ud. que es importante poseer una buena formación y
capacitación para avanzar en una empresa.

R: y eso es la base principal, si a Ud. no le dan la categoría que quiere y está capacitado
puede ir a buscarla a otro lado, está preparado para pedir

P: pero eso pasaba antes, y ahora....

R: sí ahora no hay mucho para buscar y no hay mucho para exigir, antes dentro del rubro
mío, había muchas fábricas de medias, si donde estaba no me gustaba podía probar en otro
lado

P: es decir Ud. tuvo capacitación para poder acceder a algo mejor...

R: sí, ellos me capacitaron, me enseñaron mucho, todo lo aprendí fue por ellos, así fui
ascendiendo, llegué al cargo de mecánico, esa era mi categoría, venía aprendiz, tejedor y
mecánico, después estaba el jefe de tejeduría, me faltaba poco para ascender.

P: cómo se imagina la Argentina del futuro

R: y si seguimos así, nos fundimos todo. Acá si no cambia la política, si no hay cambios en
la economía, en la justicia, que no roben tanto, todo lo roban, a todo nivel, desde abajo
hasta los de arriba.

Fundamentalmente que haya mas justicia. Que devuelvan la plata que se llevaron.

P: con relación a eso, como piensa su futuro laboral de acá a diez años

R: y de acá a diez años, pienso que no voy a hacer nada, tengo que esperar cinco años para
jubilarme, seguir trabajando cinco años más. Hasta me ofrecieron una jubilación trucha
hasta que me llegue la edad pero yo la rechacé, las cosas hay que hacerlas bien. Yo por
ahora estoy bien de salud, me las rebuscó y con eso vivimos.

Aunque de remisero voy a hacer dos o tres años más, porque la vista ya no me va dar, los
reflejos van mermando, y de acá en el futuro no se sabe, por ahí me saco la grande con un
billete.

P: para que las condiciones laborales sean buenas que necesitaría trabajando en la empresa
de remises

R: no nada, porque no es un trabajo rentable que deje para cambiar el auto, deja para comer, yo para afrontar los gastos del auto, todos los días separo dos o tres pesos y cuando le pasa algo ahí dispongo de eso, con coche a gas sino olvídense de juntar eso.

P: si pudiera cambiar de actividad, cuál elegiría

R: no sé, en un tiempo había pensado en poner un kiosco, pero en este barrio tiene muchos y no dan nada

P: describa el mejor momento de su actividad laboral

R: y cuando trabajaba en la fábrica de medias

P: sí, pero ahí que mejor recuerdo le quedó

R: y muchas cosas buenas, compañerismo, muchos amigos, trabajo lindo...cuando cumplí veinticinco años en la fábrica, me regalaron un reloj

P: mantiene contacto con los compañeros

R: sí, con algunos si, de algunos no sé mucho pero con otros nos vemos

P: y el peor recuerdo

R: y cuando me echaron, que otro, no tengo feos recuerdos porque jamás tuve problemas, a mí me querían todos, lo peor que recuerdo fue cuando me llamó y me dijo, vas a trabajar hasta fin de mes y después chau

P: que sintió

R: tuve una sensación tan fea, dolor de estómago, no dormí durante dos o tres días, pensando que iba a ser de mi vida, mas viendo que la cosa estaba mal para todos, como que no iba a poder encontrar trabajo en otra fábrica, me sentía mal, no tenía ganas de hacer nada, a veces me tiraba la cama, a las cinco de la mañana estaba arriba, después se me fue pasando y después me olvidé

P: y tuvo respaldo de su familia, verdad

R: sí, ellos me apoyaron mucho, mas que nadie, mi esposa, mis hijos, tengo cuatro, me decían que no me haga problema, que íbamos a salir adelante, me pagaron todo, en cuotas pero todo, me daban tres mil dólares por mes. Yo estuve dos meses sin hacer nada, hasta que un día mi señora consiguió que fuera a trabajar de remisero en una agencia de acá en el barrio y así seguí.

Entrevistas

Nombre: Walter

Edad: 41 años

Ocupación: mecánico Puesto: instructor técnico de Renault

Dirección: Palacios y Rauch, Ramos Mejía

P: Dentro del gremio de metalúrgicos siempre trabajó de mecánico.

R: Sí, siempre de mecánico.

P: siempre en la misma empresa?

R: No, en varias. Lo que pasa es que cuando uno empieza se hace difícil, empecé desde abajo. Probé en tres talleres.

Después pasé a una concesionaria de Peugeot, estuve seis meses, después conseguí un trabajo en una casa de repuestos,

que tenía que ver con el rubro y después de ahí entré donde estoy ahora y van a ser diecinueve años.

P: ¿Fue cambiando de cargo?

R: Sí, empecé como mecánico, con una categoría escalafonada por el sindicato como oficial mecánico, alcancé después las dos categorías que correspondían con los años, fui electricista, fui capataz, fui receptor, encargado de taller, manejé una sucursal durante un año, después hice un estudio avanzado para mecánico que se llama Cotec, que significa coordinador técnico, volví al concesionario casi dos años trabajando como coordinador técnico y de ahí me pasaron adonde estoy ahora que soy instructor.

P: La primer pregunta que nosotros hacemos es que entiende Uds. los empleados, quienes lo viven y están trabajando en esto, sobre que es la flexibilización laboral.

R: Bueno, la mayoría de la gente la ve como un cuco. Sobre todo los que tenemos alguna antigüedad en la empresa. no nos conviene. Se pierden muchas cosas, sobre todo lo que tiene que ver con la antigüedad. Por otro lado, uno ve en riesgo la seguridad del trabajo. Antes, cuando yo entré había que rendir una prueba, nos ponían a trabajar 15 o 20 días y ahí decidían si uno trabajaba bien se quedaba y así quedaba fijo, no sé si de por vida pero no había un horizonte de irse rápido, por lo menos por voluntad de la empresa. Siempre se tenía la aspiración de ir, aprender, mejorar y buscar algo mejor, no porque la empresa determine cuando uno se tenía que ir.

P: ¿Y actualmente, qué pasa?

R: Y, hoy la situación general no es la mejor, el mercado específico no está funcionando bien, no hay ventas, y cuando no hay ventas las cosas se ponen difíciles y la empresa tiene muchos altos y bajos, hay momentos que por un golpe financiero, que por tener una venta extraordinaria al exterior se necesita mucha mano de obra y se contrata gente por tres o seis meses, y de repente se termina la producción, se terminan los contratos y esa gente queda afuera y algunos supervisores que justamente supervisaban a esos contratados, porque ya no tienen asidero, ya no tienen razón de ser.

P: Desde que se empezó a hablar de la flexibilización, ¿vos notaste cambios en tu vida laboral?

R: Específicamente en mí, no. Porque de acuerdo a lo que dicta la ley, como yo fui tomado como personal efectivo con la ley anterior no me cabría la flexibilización, con lo cual sinceramente no me preocupé demasiado por ver que me pasa a mí porque sabía que no me pueden tocar. Si veo que, por ejemplo, en el trabajo el desfile de gente es en todos los puestos, oficinas y talleres, contratan gente por tres o cuatro meses, seis, después se termina

el contrato, se tienen que ir, algunos quedan, pero es uno de cada treinta. A mí directamente no me está afectando, si veo que afecta a un montón de gente que está alrededor mío.

Aparte el tema de la flexibilización acompaña a una evolución del trabajo, que tiene que ver con la informática. Están descartando empleados de antigüedad para reemplazarlos por empleados jóvenes que cuestan menos costo laboral, es decir, costo empresario. Compran una computadora, toman a una persona que entienda el programa y descartan a la persona de oficio que lo manejaba porque conocía el trabajo y eso hace que un empleado para manejar una computadora sea reemplazado sistemáticamente cada seis meses para no tener el compromiso de tomarlo efectivo.

Una computadora hoy la puede manejar cualquier chico que sale del secundario y así no se casan con nadie. No tienen ningún compromiso social, social desde la obra social digo, y además no toman gente grande. Hoy en día una persona de cuarenta años es un "anciano laboral".

P: Y esto que vos decís que a la gente que tiene cierta antigüedad si pueden los reemplazan, como lo hacen, porque si tienen ciertos beneficios adquiridos...

R: Bueno, lo que se hace es tentarlos con un retiro voluntario y una carta de recomendación. Se va con la carta, con la indemnización, que a veces por la cantidad de años trabajados en la empresa hacen los números, gente de cincuenta y cinco años se pone a pensar, por ahí para volver a juntar cuarenta, o cuarenta y cinco mil pesos van a tener que remar otros treinta años y que por ahí no le quedan muchas chances para hacer un negocio de ese tipo.

Hoy en día las exigencias son claras, en el oficio ya no toman a nadie que no sea un chico, porque se considera que la gente de cierta edad ya tiene mañas, pero no las mañas del oficio sino las mañas de la gente que tiene cuarenta y cinco o cincuenta años. Entonces, mecánicos mañosos no quieren y empleados mañosos tampoco.

No les interesa la formación, tampoco. Buscan un empleado que sea económico. Que sea descartable, la economía empieza por ahí. Y mantienen cuatro o cinco empleados que consideran por ahora irremplazables para que vayan formando a esos muchachos para que se puedan utilizar, entonces siguen pagando caro a uno solo. Y a ese lo necesitan porque es el que conoce. En este momento somos cuatro y prácticamente nos convertimos en lo que llamamos "dinosaurios", los que tienen más de treinta años de empresa, y hoy en día me estoy dando cuenta que me estoy convirtiendo en un dinosaurio yo y tengo diecinueve, entonces los valores dentro de la empresa cambiaron. Se acortan los tiempos, se pierden sentimientos de posesión, antes una persona era muy común que diga: mi empresa, mi trabajo, era de todos los días, hoy en día como la mayoría son gente joven, difícilmente que superen los veinticinco años, no tienen sentimientos de posesión porque no alcanzan a calentar una silla, son seis meses, si es efectivo en su trabajo puede ser que le renueven como la ley permite dos contratos, otros seis meses más. Y puede ser el mejor. Salvo que sea un profesional, si está en vías de ser un profesional ya hay una posibilidad a futuro, tampoco es algo muy seguro porque ya está lo estarían ingresando a la empresa pero con la ley de flexibilización, lo cual implicaría que en el peor de los casos ya está inmerso en esa ley y les sigue siendo barato, o sea no es tan barato como el contratado pero lo necesitan más.

P: ¿Cómo crees vos que te pudiste adaptar a estos cambios, bien, mal, que balance podés hacer?.

R: Específicamente yo soy un tipo muy curioso, en lo mío siempre me interesó la parte tecnológica y lo nuevo, me gustaba entender por qué las cosas funcionaban, como es que una cajita chiquitita hace que un motor arranque o no, bueno, ese interés me lleva a ir escarbando un poquito más. Todos estos cambios lo único que hacen es mostrarnos pautas nuevas, el problema es que los caminos son nuevos, no las pautas, a mí como a todos, los cambios me molestan, el hecho de romper la rutina me da cierta molestia, pero básicamente lo acepto porque intento seguir creciendo, los considero como una parte necesaria para seguir creciendo.

P: ¿Podrías decir que esto llegó a afectar tu vida privada? O sea ¿Hubo flexibilización de horarios, por ejemplo?, ¿te repercutió en algo?.

R: No es que la ley me haya afectado mi vida personal, antes de ella también, yo viajo por trabajo y eso con o sin ley de flexibilización lo sigo haciendo.

P: ¿Ahora viajas más?

R: No, ahora estoy viajando menos porque tienen que viajar los que vienen detrás de mí, los que están empezando, yo viajaba más cuando recién empecé, a medida que uno empieza a crecer cambian algunas funciones, hay que hacerse cargo de otras cosas las cuales nos quitan posibilidades de viajar o, dicho de otra forma, si viajo no las puedo hacer. Los viajes son mucho más selectivos.

P: ¿Alguna vez pensaste en hacer otra actividad?

R: Sí, pero no me termina de seducir la idea, es como que me gusta mucho lo que hago, al margen de que lo mío es crear formación, darla, sin tener estudios pedagógicos, con la gente que trabaja en el taller me siento cómodo porque yo sé lo que ellos están pasando porque yo lo pasé antes. Cuando yo estoy dando cursos no me pongo como un instructor militar, que baja la información y nada más, sino que muchas veces me siento en el medio del grupo e intercambiamos necesidades.

Entonces, a medida que surgen las necesidades van apareciendo las cosas que yo apporto en el curso, lo cual hace que sea más ágil para mí, ellos me están pidiendo que se los de. Y me siento cómodo trabajando en un taller o trabajando entre mecánicos porque es el trabajo que hice por más de veinte años, aunque haya sido en distintos lugares.

P: Pensaste alguna vez en la posibilidad de trabajar por cuenta propia?

R: Sí, cuando era más joven y no tenía dieciocho años metidos adentro de una empresa, al darme cuenta que iba aprendiendo y conociendo sobre el oficio siempre uno tiene la idea de tener el taller propio, pero al darme cuenta que la competencia era importante y al hacer números me dije no, no se justifica, si eso me diera seguridad, de decir me pongo el taller y sé que va a andar bien entonces me hubiera lanzado o bien ahora se podría hacer, pero sé que la cosa no va a ser así. Va a ser muy difícil que teniendo un taller me pueda quedar tranquilo, se que voy a necesitar seguir creciendo porque hay una carga tecnológica muy importante y eso hace que hay que estar actualizado permanentemente, y ese es un tren muy rápido. Pero poniendo un taller por cuenta propia yo creo que en cinco años no sería más un taller, por ese lado esa era una de las partes que no me terminaba de seducir y por el otro lado el mismo crecimiento dentro de la empresa me trajo mejoras salariales que considero

que debería cobrar mejor sueldo por el tipo de trabajo pero no me puedo quejar por el salario que cobro.

P: Considerando el tema de la flexibilización laboral y según lo que vos opinas, cambió la organización del trabajo en general o más en particular en la parte metalúrgica ?

R: No, es en general. Porque los que trabajan en el plástico también tiene problemas, los que trabajan en el vidrio ni hablar, los que trabajan en textiles ya sabemos que no quedan fábricas, se fue hasta Gillette, una empresa de setenta y pico de años, se está yendo Firestone, (está más cerrada que abierta), metalúrgicas hay muchas y variadas, las que trabajan chapas, las que trabajan aceros especiales, no importa el rubro, todas tienen una complicación , y mismo se vieron afectados los profesionales, antes que un abogado entrara a la empresa era una gran cosa, y hoy en día hay abogados que manejan una computadora y están con una función de un empleado administrativo.

P: ¿Sería como un sobrecalificado para el cargo, no?

R: Lo que pasa es que sobre la abundancia de oferta que hay en el mercado les permite seleccionar y hace que hoy en día en este país un técnico no tenga razón de existir, en el secundario, no hay técnicos con experiencia, hoy se espera que un mecánico recién recibido, que tiene dieciocho años tenga conocimientos como uno de cincuenta, pero no le dan trabajo para que empiece a desarrollarse porque eso implica fallas, errores y costos. Entonces no los consideran. Todo el mundo tiene que ser profesional, no importa lo que sepan, la tarjeta tiene que decir licenciado, o abogado, específicamente en el lugar que estoy yo, tendría que decir ingeniero por todos lados, sin embargo están poniendo licenciados en marketing para manejar departamentos técnicos, por ejemplo, y eso no funciona. Quieren darle un tinte comercial a lo que es netamente técnico y la parte técnica y la administración se llevan muy mal. Los mejores materiales son siempre los más caros, las mejores tecnologías son las más caras, justamente la parte administrativa y financiera no condice con la parte técnica, entonces si yo pongo una persona que maneje la parte comercial y el sector técnico, lo que va a hacer es optimizar costos y en la utilización de costos decae la calidad técnica. Y esa es una constante y no de una empresa en particular o de un rubro, es histórica la lucha. Yo creo que una empresa manejada por gente con perfil comercial se funde, pero una empresa manejada por técnicos también, hay necesidad de tener las dos caras. Es decir, si yo hago algo debe haber una persona con perfil de ventas que le de forma a lo que yo hago. El problema es cuando se empiezan a mezclar las cosas, hay que ver como se mejoran los costos poniendo un comercial en una parte técnica o tratando de que los técnicos pasen al área comercial para que vean un manejo comercial y aporten los conocimientos de técnico por si surge una pregunta que un comercial no puede responder, normalmente como asesores, está bien, pero cuando son responsables de área, no.

P: Vos lo dijiste muy por arriba, pero ahora la pregunta específica es: qué pasa con el entrenamiento laboral, con la capacitación, puntualmente nombraste dos o tres cuestiones como receptor de algún tipo de entrenamiento por parte de la empresa, hay diferencias con lo que pasaba antes, se invierte en capacitación, o es considerado un costo y no una inversión.

R: La capacitación constantemente es una lucha que tenemos nosotros de hacerla ver no como un costo, que es el tildé que todo el mundo le otorga, sino como una inversión a mediano plazo, corto a mediano plazo, depende del tipo de formación que se quiera hacer. Las empresas normalmente están tratando de tercerizar la formación, hacen formación puntual, yo considero que no hacen formación sino capacitación.

P: ¿Cuál sería la diferencia?

R: Capacitación es entrenar a una persona para una función determinada, para una operación base, yo quiero que una persona aprenda a manejar una computadora para hacer el programa tal, entonces le enseño a prender la máquina, a entrar en ese programa, a manejarlo y a cerrarlo. Formación es enseñar a la persona informática.

O sea que pueda manejar la herramienta computadora con todos los programas que se le presenten. Eso es formación, lo otro es capacitación laboral. Y la diferencia es grosera. Sobre todo en función del concepto de la empresa. Antiguamente Ford tenía una de las mejores escuelas de capacitación y de formación en el país, y hoy en día terceriza el cien por cien de la formación que da. Lo mismo hace Wolswagen, Fiat tenía una muy grande en Belgrano y ahora no existe. Tercerizan la mayor parte de la formación, Peugeot está tratando de abrir una escuela, pero no puede porque eso implica costos, algunas cosas las hacen en los talleres, mandan gente para hacer visitas técnicas, es decir ponen parches, nadie se vuelca a hacer capacitación, la única terminal que tiene una escuela es la nuestra, por ahora.

Entonces lo que se ve es que hay muchísima tercerización en lo comercial y en lo administrativo, entonces se emplea a consultoras que con cincuenta mil dólares pueden crear un curso, la documentación a entregar, pone a los profesionales para dictar el curso y dar las charlas, cuando en realidad ellos no buscan ningún resultado, van dan la charla y listo, si sirvió bien y si no sirvió también, porque lo de ellos es cumplir el pacto que figura en el contrato, cobrar el cheque y terminar. El Estado fomenta la capacitación diciendo a través de una ley que él va a responder, pagando a las empresas las inversiones hechas en capacitación, lo que pasa es que la capacitación que hacen no sirve, la capacitación es a lo que surge hoy. Hoy hay un montón de autos que tienen sistema diesel, pasaron de un veinte por ciento de un parque diesel a un cincuenta por ciento, con lo cual se hizo necesario capacitar rápido a la gente, pero eso sirve para hoy, para la tecnología que se usó hace cinco años, pero ahora cambió la tecnología, si hubieran tenido gente formada y no capacitada, hoy en día era solamente cuestión de hacer charlas informáticas, es decir ponen la computadora con un programa que muestre las diferencias y cuales fueron las evoluciones y la gente al haber recibido formación estaría en condiciones de asimilar todo eso, como eso no se hizo los costos cada vez van aumentando, porque tienen que volver a hacer una capacitación pero con un objeto distinto, en lugar de hacer formación una vez e ir dando actualizaciones sistemáticas. Es mucho más barato, lo que pasa que es caro el costo inicial.

R: Hablemos de ingresos. Te han propuesto ingresos variables, de acuerdo al rendimiento, o algún tipo de bonificación, ¿cambió este tema?

R: No, el hecho de ir cambiando de funciones iba cambiando la forma de cobro, mientras uno es mecánico está inmerso en eso que se llama personal productivo, lo cual en el medio está la producción, hay un arreglo con el sindicato que mantiene un mínimo de horas

mensuales, son doscientas, y los precios que se ajustan es alrededor de esas horas, si uno trabaja ocho horas por día y realiza una producción de ocho horas cumplió las ocho horas del día, si uno en ese período de ocho horas produce más de ocho horas de facturación se le paga una bonificación que se llama “boni”, si cumple con menos implica un descargo que se llama “mali” y con eso se ajusta la producción mensual, cuando uno deja la parte operativa empieza a ver otra cosa, como no hay forma de medir, de evaluar la producción de una persona que da cursos, por ejemplo, o que crea un curso, no se puede medir el resultado, entonces existe un monto fijo con lo cual juntaron todo lo que yo había cobrado, metieron todo en una bolsa y crearon un básico, y el básico que cobro yo hoy es cincuenta por ciento más alto que el que cobraba ocho años atrás, lo que pasa es que yo hace ocho años atrás tenía un nivel de descuentos, es el mismo nivel de descuentos que tengo ahora se incluyó todo en el básico, antes se incorporaban por distintas ramas, ahora está todo incluido, el salario final es el mismo, cambia la parte administrativa, en algún momento, en el 93,94, se había planteado en función de la productividad un premio por la productividad, que se pagó tres veces nada más, y a los empleados de fábrica y después se suspendió por no haber ventas, no hay productividad, por más que la fábrica trabaje a full, y llenen los depósitos de autos pero no hay ventas, no hay ingresos de dinero, llegado el teórico caso de la industria trabaja a pleno, hay una producción excesiva pero no hay ingreso de dinero, entonces el ingreso de dinero, la producción, no se mide por la cantidad de autos fabricados sino por el ingreso de dinero.

P: Más allá de que estás bajo un régimen laboral o una ley vieja, ¿te hablaron en algún momento de cambiar el tipo de beneficios, como ser las vacaciones, de licencias, de horas extras?

R: No.

P: ¿Y a la gente que comienza a trabajar?

R: No, porque como están por contrato, no hay ningún arreglo, es decir, se apegan al contrato, lo que pasa es que, cuando llegan los chicos con la aspiración a quedarse fijos, si hay que quedarse media hora o una hora más se quedan y si al mediodía en lugar de salir a almorzar a las doce salen a la una, lo hacen también, pero como ellos tienen intenciones de quedarse más allá de que no les guste el trabajo, lo necesitan, para seguir estudiando o para arreglarse, entonces no hace falta que les digan: Mirá necesitamos que.... está implícito, hay que quedarse a terminar esto y se quedan, terminado el contrato se tienen que ir, no se amortiza nada, digamos que ya está blanqueado.

P: Se puede decir que esto de flexibilizar el trabajo? benefició a alguien?

R: Sí, a las empresas, en realidad si uno lee la ley completa, lo comentamos con un abogado que trabaja con nosotros algunas partes... hay una parte que me parece buena para el empleado, porque rompe la generalización que ejercen sistemáticamente los empleadores, al empleado hay que defenderlo siempre contra viento y marea. A veces hay que llegar a negociaciones con el sindicato, muchas veces éstas son non santas y los conflictos superan, el problema es que la ley dice que en función de las capacidades de las personas se puede ir pagando una mejora en el sueldo, eso iría a favor de la gente que tiene ganas de

progresar, y por otro lado la empresa puede usar eso como carta de triunfo y decir si pero no progresa nada, entonces no le aumento el sueldo, no hay mejoras, no siempre pasa por el sueldo, a veces hay otras cosas, condiciones o se paga con tickets, y para no quedar figurando en los recibos, se paga como un adicional al bono y el empleado los va utilizando en los supermercados cuando hay posibilidades de pagar pagan los bonos y cuando no hay no pagan los bonos, el salario nunca se mueve, lo que regulan son los bonos. Ese sería el colchón que ellos ponen

P: Se supone que obtiene mas rentabilidad con esta modificación de la ley?

R: Las empresas, sí, porque le disminuyen mucho los costos.

P: Que pensás del sindicalismo, del metalúrgico específicamente y si tiene protagonismo, o sea, si todavía sigue teniendo mucha fuerza o está más débil.

R: No, yo creo que para empezar yo nunca estuve a favor del sindicato porque veo hacían cosas que no correspondía, siempre, y no específicamente el metalúrgico sino de la línea de SMATA, presencié la época donde teníamos que apoyar a Rodríguez porque iba a ser propuesto como ministro de trabajo en la primera presidencia de Menem, y nos decían que el que se quería ir una hora antes del trabajo, con un permiso gremial se podía ir sin perder un centavo de sueldo pero teníamos que ir a pegar afiches, teníamos un delegado que tenía un poder de convencimiento y le ofrecieron varias veces que los acompañara a hablar en los lugares mas chicos, con gente que no conocían y él se negó, le decían, te venís a trabajar con nosotros, es mucho mas cómodo, cuando Menem llegó a ser presidente, a Rodriguez no le dieron la cárter, hubo un silencio y un parate total en el sindicato, porque no aparecía nadie, uno llamaba y no atendían, desaparecieron hasta que a los dos o tres meses a Rodríguez le dieron una banca como diputado, entonces ahí la cosa cambió un poquito, manejaron a la gente para hacer política y no para hacer gremialismo, yo lo que necesito es que si una persona se lastima al lado mío tenga una obra social que lo pueda cubrir y un seguro que cubra a la familia no necesito ir a hacer política. Entonces yo observaba que los sindicatos hacían un noventa por ciento del tiempo política y un diez por ciento de cobertura social a través de la obra social, pero ese tanto por ciento era mínimo, era para tener a la gente enganchada y poder utilizarla para lo otro. Y a mí no me gustaba que me usaran, discutí varias veces con los delegados y como teóricamente se está obligado a pagar la cuota sindical quizás no explícitamente, pero implícitamente sí, porque dentro del sistema si uno no responde a lo que la mayoría hace es como que empiezan a ver ciertos relegamientos, uno queda marcado como mal compañero, es al que no hay que ayudar, es el tipo que no tiene idea de grupo, de necesidades o llegado el caso se dice que no es argentino, porque en el caso de los extranjeros, como uruguayos o paraguayos que son reacios a entrar en el tema del sindicato se los señala porque son “extranjeros”, la empresa no obliga, el sindicato, tampoco, pero es conveniente estar afiliado, y pagando la cuota del sindicato y discutiendo con los delegados no tenía tantos problemas porque la cuota la pagabas.

P: ¿Se podría decir que estabas dentro del sistema sindical?

R: Sí, estaba dentro del sistema pero no estaba a gusto en él. Y que el sindicato perdió fuerza, sí, no existe el sindicato, se dividió, hoy no existe. Hay una disparidad entre tres o cuatro CGT donde cada cual tira para su lado y lo que están buscando es un soporte político para tener fuerza ellos, en realidad tendrían que estar interesados es en tener fuerza para toda la gente que les paga y que los eligió si realmente quieren hacer una Confederación, pero lo que están haciendo son tres ramas independientes para ver en la pulseada quien gana mas y en realidad no gana nadie porque están dividiendo las fracciones de la gente, cuando SMATA tenía setenta mil afiliados tenía mucha fuerza, hoy en día hay muchos menos mecánicos trabajando con relación de dependencia, no tienen posibilidades de ponerse talleres, entonces trabajan en lo que nosotros decimos el cordón, trabajan en la calle, hacen changas en la casa y obviamente no pagan el sindicato, se perdió mucha cantidad de gente y los sindicatos pierden fuerza.

P: ¿Vos dirías que los sindicatos son utilizados como plataforma política de los que los dirigen?

R: No, no es una plataforma política, sirve para apoyar a los partidos, alimenta a los partidos, eso puede pasar con los gremios que tienen una dirigencia con cierta capacidad, mas que el resto, porque Moyano no podría ser diputado, yo no creo que busquen una posición dentro del gobierno, tienen que ser mas que consciente de que no la puede desarrollar, pero sí es un tipo que arrastra a una expresión violenta de la gente, a un grupo de gente que está cansada de que los lleven y los traigan y entonces encuentran un tipo que dice vamos a hacer algo para tratar de cambiar la situación. Pero no creo que eso le de rédito político a él, sí hace que él dentro del justicilismo escale en el partido porque le aporta gente al partido, pero no para proyectarse políticamente porque fuera del partido no puede existir, sí para darle una posición dentro del partido.

P: ¿Qué importancia tiene para Uds., para tu familia, para vos, la obra social, la cobertura social?

R: Importantísima, uno puede llegado el caso ajustarse el cinturón en algunas cosas pero en cuestiones de salud no, yo soy mecánico, no médico, entonces necesito concurrir a ellos y ante una eventualidad de salud tenemos que recurrir a ellos, el hecho de no tenerlos implicaría agregar al problema de salud una carga de tensión importante y una forma de poder dormir tranquilo es saber que uno tiene una cobertura, afortunadamente cuando yo dejé de pagar SMATA porque me trasladaban de escalafón la empresa nos reemplaza la obra social por una prepaga, algunas mejoras tuvimos, no es para quejarse.

P: ¿Podés hacer una proyección a futuro de acá a cinco años, qué te imaginas, pensas?

R: Es imposible, cuando tuvimos dos ministros de economía en el término de dos días y con tres planes de producción distintos...

P: ¿y alguna fantasía que te gustaría que se concrete en relación a tu trabajo, algo que te gustaría y algo no quisieras que sucediera...?

R: Que no quisiera que me pasara sería que todo este problema comercial terminara de explotar y genere una especie de crack como en los años veinte, y que me gustaría, que se

revirtiera la situación y que, no que la empresa me dio trabajo o el rubro sino que ese rubro, todos los que están asociados a él empiecen a trabajar, porque nada se puede hacer, fórmulas mágicas como las que está planteando Cavallo, que ponemos acá y sacamos de allá, y lo sacamos de allá y lo ponemos acá, ir tapando agujeros, cuando en realidad el problema es que yo necesito ropa y si no hay un sistema industrial que produzca es imposible tener soluciones reales, se están haciendo ajustes que permiten distribuir la miseria, pero en realidad no hay una solución, la solución sería que la industria comience a producir y que esa producción se viera capitalizada para que realmente tuviera de donde sacar para empezar a tapar. Ahora las fábricas cierran y las que están intentan reducir costos y tener una producción que les permita mantenerse en pie, dosifican la producción, hay semanas que se produce y semanas que merma, semanas que sube y otras que baja para tratar de no cerrar eso provoca que no haya producción real, se necesita que el aparato productivo realmente empiece a trabajar.

P: Empezamos a hacer un poco de historia. Ubicándonos en la época de la dictadura militar: Martínez de Hoz, primera apertura de la economía, que pasaba ahí, hay semejanzas o diferencias con lo que pasa hoy...

R: No, hay diferencias que son terribles, tiene que ver con el tipo de gobierno, tiene que ver con el tipo de moneda, con el tipo de comercio, en la época de la plata dulce, los vendedores no vendían, despachaban autos, porque la gente iba y cambiaba autos porque estaba de moda. Yo he visto a vendedores que no fumaban comprar encendedores de una marca muy importante para darles a los clientes, era la locura total, que un cliente viniera a averiguar sobre un auto y el cierre del negocio hacerlo en la confitería de la esquina con un whisky de por medio, pero porque el momento era ese, las cosas se hacían así. Un vendedor que vendía menos de veinte autos por mes era echado porque no daba el mínimo, en una época que la media era treinta y cinco autos por vendedor. Los precios de los coches eran muy caros, el cliente era esclavo de esa situación porque no tenía opción, pagaba el auto, pero como era época de la plata dulce donde el Estado empezó a hacerse cargo de las deudas y permitir que se librara plata a los niveles más bajos, hasta ahí se corta todo eso, cuando se corta empiezan a aparecer los agujeros donde salía el dinero anterior y la pregunta era cómo tapamos todo esto, y ahí empezaron los problemas. Los militares lo hicieron muy fácil, agarraron una lapicera y aumentaban los sueldos por decreto, yo cobraba aumento de sueldo por decreto, era mensual, el sueldo del mes siguiente era con un aumento del veinte por ciento más pero rendía un veinticinco por ciento menos y eso era sistemático. La situación política no existía, la gente tenía miedo de hablar, en realidad tenía miedo de todo, los partidos políticos no tenían arrastre, salvo los que están siempre metidos dentro de los grupos partidarios, pero la masa de la gente no apoyaba, prefería estar escondida hasta que en el 82, 83 cuando Malvinas fue el detonante y a partir de Alfonsín, la gente todavía con miedo se animó a salir a gritar, pero todavía seguían teniendo miedo porque la sombra de que podían volver estaba.

P: ¿El sindicato cómo actuaba en esa época?

R: El sindicato no existía, de vez en cuando para decirnos que teníamos que votar al delegado y si bien por ahí hubo gente como Lorenzo Miguel que fue picaneado, hubo otro montón de sindicalistas que estuvieron en la época militar y fueron unos hijos que no

levantaban el copete, no decían nada, dejaban hacer, donde si estaba bien estaba bien y sino también. Tenían que estar bien, trataban de mantener unido al sindicato con la excusa de organizar el tema de la obra social. No, no existía el sindicato. Esas eran una de las cosas que a mí me ponía en contra de todo eso. Cuando tuvieron que decir algo no lo hicieron ,hablaron por atrás.

P:En lo económico hay alguna similitud con el principio de la década de los noventa donde también se compraban muchos autos, muchos cero Km. con los planes de autoahorro del 89 al 95 ¿o no?

R: ¿Comparándolo con hoy ?

P: No, comparándolo con el 78, 80.

R: La diferencia estuvo en que la gente empezó a tener fe en un plan económico que parecía dar resultado, el gobierno en ese momento pagó un montón de cosas, bajó un poco la plata, no eran mejores ingresos pero con ingresos que uno podía saber cuánto iba a cobrar, si le iba a alcanzar a fin de mes, que posibilidades de ahorro tenía, la gente se largó a tomar créditos, la gente se largó al tema de los auto planes, fue la mejor época, de todas las marcas, se vendían por tandas, a palazos, entonces la gente tomaba el riesgo del compromiso de pago y eso hizo que las fábricas empezaran a trabajar, la explosión fue tan grande que las fábricas no daban abasto para cubrir las exigencias del mercado. En algunos casos las fábricas grandes intentaron mejorar el nivel de producción, mejor dicho aumentar el nivel de producción, pero tenían un problema, hoy en día las empresas ya no son lo que eran en un principio, una empresa automotriz por ejemplo fabrica los autos pero no fabrica las cubiertas o los vidrios, necesita de subsidiarias chiquititas que tienen que proveer, el problema está en que la empresa está en condiciones de fabricar mas pero los proveedores no tenían capacidad para proveer mas, entonces en muchos casos las mismas empresas le daban dinero a esas subsidiarias para permitir que se desarrollen y claro, empezaron a fabricar, durante un año y medio fue un bum industrial, cuando se termina todo eso las empresas grandes, que por ser grandes pueden suspender, pueden reducir, tomaban gente contratada, pero las empresas chicas no, todavía tenían las deudas de las maquinarias que habían comprado con el préstamo de las empresas grandes, pero alcanzaba para pagar las primeras dos cuotas y que después la misma producción permitiera el pago de las cuotas. Eso hubiera sido bárbaro si hubiera durado tres años mas, como para poder liquidar la deuda, el problema que solo duró un año y medio, casi dos. Y ahí hubo muchísimos problemas.

A partir del 96 se notó la merma de autos, la merma de ventas, algo del 97, en el 98 repuntó hasta marzo con el plan de canje y después fue una picada atroz.

P: ¿Qué opinás del plan de convertibilidad?

R: El plan de convertibilidad. Me parece que si se quiere mantener una imagen de solidez está bien, lo tienen que hacer, el problema es que los costos, como de costumbre, no los paga el Estado, se los transfiere a las obras sociales, a los jubilados, a la educación, a la seguridad y a todo lo que no tenemos y debíamos tener. A como están las cosas hoy, el Estado vendió todo, no se quedó con nada, se tenía que hacer cargo de la educación que

tercerizó a las provincias y a los municipios y lo hizo mal, se tendría que hacer cargo de la salud, que nunca se hizo cargo o por lo menos desde hace diez años que no se hace cargo, por lo menos, si es mas no sé, y de la seguridad ¡ni hablar!.

Si el Estado pretende a través de un plan dar una imagen de solidez está bárbaro, de hecho hoy en día las empresas que han tenido dinero real, con un plan de convertibilidad como éste es espectacular, el problema es que después de las medidas no acompañaron. Es decir, el plan de convertibilidad está bien, el problema son todas las otras medidas que van asociadas que no respondan a ese plan. El hecho de la necesidad de devaluación no es nuestro sino que es impuesto por el Mercosur, las normas del Mercosur van en contra con la ley de convertibilidad, no pueden compatibilizar las dos cosas, porque Brasil no está en condiciones de mantener un plan de convertibilidad fijo, entonces si tiene que devaluar, esa devaluación nos perjudica, si nosotros devaluáramos, la cosa no dolería tanto, el problema es que nosotros tendríamos que perder todo lo que nosotros veníamos peleando, luchando, sufriendo durante diez años, para tratar de ingresar en un sistema comercial, de varios países para ver si nos va a ir mejor, en realidad no es así, no nos va a ir mejor, porque con los países que nos asociamos están peor que nosotros Por un lado eso, por el otro lado, el Estado sistemáticamente es una vaca a upa porque mantiene impuestos altísimos, entonces si una empresa no puede producir y sigue teniendo un socio improductivo que se llama Estado y tiene que pagarle todos los meses lo que le corresponde por ley, llega un momento en que es insostenible, porque yo le estoy pagando, el Estado es socio en ganancia pero no en las pérdidas, cuando una empresa quiebra el Estado no pierde deja de recaudar pero no tiene pérdidas, no quiebra el Estado, entonces, si el Estado intenta respaldar el plan de convertibilidad, tiene que respaldar a la producción también, no solamente al plan, no marcar las pautas de exigencia y requerir permanentemente, tiene que poner el plan de convertibilidad y hacerse cargo, o sea que también tiene que reducir sus costos, costos que son altísimos.

P: Nos quedamos en el medio, ya vimos el 78,80,82 y dijimos algo de los 90, que pasa en el medio, con Alfonsín y el plan Austral, el Primavera, etc..

R: Yo tengo muy buenos recuerdos del plan Austral, fue muy buena época para mí. Había llegado a ser encargado de una sucursal, el sueldo no era bueno pero se mantenía, tenía mejores condiciones de trabajo, pagaban una bonificación, un tanque de nafta semanal, no era dinero pero era igual, y aparte conseguí trabajo particular, en una agencia de reventa que había en otra época acá por la zona. Digamos que como etapa laboral para mí altamente productiva y claro hoy lo mismo que pasaba en ese momento si tuviera una changa, por ejemplo un cambio de bujías yo no puedo cobrar cincuenta pesos, cobro veinte, no tengo costos administrativos que sostener entonces esos veinte pesos son míos y con Alfonsín eran veinte dólares, no eran veintidós dólares, lo cual hacía que mi ingreso mejorara muchísimo, eso fue durante un año, que duró el plan Austral, cuando vino la segunda etapa del plan se cayó todo, había llegado a haber hasta desagios, es decir uno había tomado deudas con un interés ya determinado y cuando uno iba a pagar la cuota pagaba cada vez mas. La desindexación, lo que pasó es que al año tuvimos el desagio y tuvimos que pagar otro tanto para tratar de responder a un plan parecido al de la convertibilidad pero que no tuvo planificación, lo pusieron por decreto, un plan de convertibilidad que fue por decreto, no se pudo mantener y ahí se cayó, las empresas apostaron algunas, otras no, las que

apostaron quebraron y las que mas o menos se pudieron mantener lo hicieron manejando mesas de dinero, no se manejaban por la producción, vendían dinero.

P: ¿y del 89 que recuerdos tenés? La hiperinflación concretamente, cuando Alfonsín se tiene que ir antes, viene Menem, fue un golpe de mercado, fue la gente ¿qué opinás?

R: No, fue la necesidad de bajar a la realidad, lo que pasa es que se vino la realidad de un día para el otro. Se fue Alfonsín, un poco echado por la gente y un poco apurado por los partidos políticos y cuando asume Menem blanquea todo, no quiere correr con fantasmas, entonces blanquea, lo que se ve en ese momento fue la realidad, estaba tapada por decretos, por mentiras, ese fue el problema, fue cuando explotó, demostraron lo que realmente había, y bueno, se ajustó todo en función de eso, el ajuste dejó en el medio muchísimas quiebras, pero no por problemas comerciales, sino por problemas financieros, empresas que habían dejado de poner el dinero en la producción y lo ponían en el mercado negro de dinero porque daba mejor renta, cuando se blanquea toda la situación muchas mesas de dinero quiebran y muchas empresas que quedaron con cinco, diez o hasta quince millones de dólares metidos en mesas de dinero. Una empresa mediana con veinte millones en contra no se recupera nunca más.

P: ¿Que papel crees que tiene el Estado respecto a la generación y creación del empleo, o sea, en realidad, que debiera hacer y que hace en relación a eso?.

R: Hacer, no hace nada, que debe hacer, regular las condiciones como para que las leyes favorezcan equitativamente tanto a las empresas como a los empleados, es decir, una empresa no hace caridad, la inversión de dinero y capitales se hace para una producción y una renta, eso queda claro, si no hay renta, no hay salario, no hay nada, no existe, entonces no van a hacer caridad y antes de perder el capital invertido presentan una quiebra, se llevan lo que pueden, nadie pierde a nivel empresarial, es decir por ahí pierden de ganar, pero no pierden capital, y el único que pierde es el empleado.

Con otras empresas como la venta de Telefónica, por ejemplo o de Telecom, que primero tuvieron que indemnizar para dar a los empleados y de eso se hizo cargo el Estado para que la empresa fuera comprada, de esa operación no se benefició nadie y el Estado lo único que hizo fue manejar el negocio, es como si fuera empleado de Telefónica. Trabajaba para Telefónica, no para el país. Este es un caso hay muchos otros.

El Estado lo que debería hacer es regular condiciones para las empresas puedan trabajar, puedan producir, puedan tener su renta y darle requisitos, exigencias como cantidad de empleados a tomar, capacitación, cobertura social, respetar las edades jubilatorias, todo lo que tendría que ver con deberes y obligaciones para las empresas y para los empleados y su papel debería ser de árbitro, pero nunca lo hace, siempre toma partido, según la conveniencia puede ser a favor del gremio, si estamos en épocas de votaciones o a favor de la empresa si necesita aporte de dinero.

P: ¿Que crees que cambios deberían hacerse para mejorar tu trabajo, al margen de un incentivo en dinero?

R: Al margen de lo económico, bueno, toda esta problemática de falta de ingresos, de falta de respuestas del mercado, hacen que dentro de una empresa que vive del mercado las cosas se pongan un tanto ariscas, empiezan a haber enfrentamientos entre directores porque

una política que se implementó no era acorde con la otra, entonces aparecen muchas idas y vueltas y hoy en día no hay una visión firme, la empresa tiene en claro lo que quiere hacer pero lo que no tiene en claro es el alcance que le quiere dar.

Para poder hacer mejor mi trabajo, mas allá de las mejoras salariales, lo que necesito es un horizonte adonde dirigir lo que estoy haciendo, que nivel darle, que alcance quiero, porque es como empezar a trabajar preparando cosas sin saber si lo que estoy preparando va a servir o no o por ahí cuando estoy llegando al fin del plan que yo me propuse me doy cuenta que mas de la mitad de las cosas que hice no las necesito y que tendría que haber hecho otras que no hice. Lo que hace que mi efectividad laboral no sea la acorde. Los costos aumentan y el nerviosismo también, entonces necesitaría pautas claras de trabajo, pero como el mercado no sabe que es lo que va a pasar, que es lo que va a hacer, si realmente va a haber reactivación o no, la empresa tampoco tiene pautas claras de que es lo que quiere hacer, haría falta plantearse eso, ver que va a pasar a nivel Mercosur, a nivel internacional, si va a ver expansión o no, si los otros países van a responder a esa expansión, en teoría nosotros tendríamos a cargo la capacitación de otros países por el tema del idioma, que los otros países también tienen problemas, caso específico Paraguay y también Uruguay, tampoco hay una política en ese aspecto, no sé si lo que yo tengo que hacer para otros mercados se identifica que se haga o no. Se habla de incorporación de mucha tecnología, la casa matriz está implementando mucha tecnología, pero al país no se puede traer esa tecnología porque el mercado no va a responder a un aumento de costos. Entonces pretende seguir fabricando lo mismo para no tener incrementos de costos, pero el mercado exige a través de la información que la gente recibe hoy en día, mas exigencias. Quieren autos con mayor equipamientos, mayor potencial, con cambios y las empresas no están en condiciones de asumir esos cambios, entonces, por un lado no quieren innovar, y por el otro lado sí quieren tener los cambios. Entonces yo no sé si lo que yo tengo que hacer tiene que estar dirigido a mantener lo que está y perfeccionarlo o tratar de absorber lo nuevo y proyectarlo, no hay básicamente pautas claras de trabajo

P: ¿Esto podría ser ante la incertidumbre de lo que va a pasar, no?

R: Puede ser, claro.

P: ¿Cuántas horas trabajás durante la semana?

R: Es variable. Pero en general son ocho horas, nueve, pueden ser diez horas. Lo que pasa es que depende, si me toca viajar no hay límites de horarios. Cuando voy al interior a un concesionario y terminan de trabajar a las 19 hs yo me tengo que quedar mas tiempo porque una vez que no tienen la presión de la producción me hacen preguntas y yo estoy para responderlas.

P: ¿También trabajas a tu casa...

R: Intento no hacerlo, lo único que traigo a casa , son los cursos de idioma que tengo que tomar y bueno tengo que estudiar, pero intento no traer trabajo. A veces traigo alguna revista que me interesa y que tiene que ver con lo que yo hago, como algo personal. Trabajo, trabajo, no. En otro momento sí lo hacía.

P: O sea que tenés la posibilidad de traer trabajo a casa o repartir la tarea con horarios mas flexibles ...

R: Sí, tengo cierta flexibilidad, si me quedé mas tarde, y al otro día tengo que hacer un trámite tengo la posibilidad de entrar mas tarde. Es decir, uno va depositando horas en una cuenta y llega un momento que tiene un crédito, y no tiene que ver con el sueldo y sí tiene que ver con las condiciones de trabajo.

NOMBRE: LUCAS ERNESTO CAMILO DAMONTE JANSEN

EDAD: 28 AÑOS

ESTADO CIVIL: SOLTERO

DATOS OCUPACIONALES: OPERARIO METALÚRGICO, VENDEDOR, EMPLEADO ADMINISTRATIVO, ABOGADO.

P1: La flexibilización es algo así como la herramienta por medio de la cual el gobierno procuró crear empleo, basándose en la reducción de obligaciones para el sector empresario con la consecuente quita de derechos a los trabajadores. En realidad no fue más que una creación legislativa impuesta desde el exterior, exigida por los sectores económicos más poderosos y a su vez acreedores del Estado, con la promesa de inversiones en el país. En mi vida laboral en relación de dependencia -hasta 1998- influyó a través de la presión patronal, aunque en realidad lo que resulta determinante en la relación obrero-patrón es la desocupación, tan simple es como decir “vos te vas y atrás tuyo tengo cien personas que trabajan por menos” y desgraciadamente la flexibilización se lo permite.

P2: En el ámbito de la empresa en la que me desempeñaba, se produjo paulatinamente una reducción de horario de trabajo, con la quita de horas extras y se fue renovando el plantel de trabajadores celebrando con los nuevos empleados contratos laborales creados por la ley de empleo.

P3: Durante mi estadía en la fábrica -1988/1996- en varias oportunidades pensé en cambiar de actividad, definitivamente no quería estar toda la vida en la misma situación por eso estudiaba a nivel distintas carreras, estaba convencido que no había futuro posible en la empresa. Me parece importante que se estudie la influencia psicológica del trabajo -en ese tipo de ambiente- sobre el obrero, la fábrica tiene una manera extraña de crear en la mente del sujeto una cuestión de pertenencia y limitación que resulta insoportable, hay una película italiana que lo refleja a la perfección “La clase obrera va al paraíso”, te la recomiendo.

P4: La organización laboral cambió en toda la actividad metalúrgica, más aún en toda actividad productiva en el país. Ello se debió a la baja de la producción nacional, en gran parte debido a la importación de productos a menor costo, todo ello se vio reflejado en la disminución del personal empleado y la reducción de horarios llegando a la suspensión del personal, inclusive en las empresas de mayor envergadura. En conclusión se terminó pauperizando las condiciones de trabajo.

P5: No, nunca recibí instrucción.

P6: La remuneración la percibía en forma quincenal, un cincuenta por ciento del sueldo por recibo en blanco y el otro cincuenta por ciento bajo la modalidad denominada en negro. En los últimos tiempos los pagos no se realizaban en término, llegando inclusive a adeudarse una o dos quincenas, y nos iban pagando como podían.

P7: Como autónomo me siento bien, porque tengo el privilegio de trabajar de lo que me gusta, y no preocupa para nada el hecho de no tener empleador.

P8: El único aspecto negativo es la falta de ingresos fijos en forma mensual, aunque esto no te lo asegura ningún trabajo, como positivo rescato el hecho de manejar mi trabajo sin control de nadie, la libertad de horarios -aunque termine trabajando más horas- , me parece esencial la independencia.

P9: Lo que varió sensiblemente es la producción, llegando a niveles bajísimos, en

consecuencia se terminaron las horas extras y se diversificó las tareas asignadas. Esto influyó negativamente en mi vida, por la incertidumbre que te crea respecto del futuro.

P10: Los únicos beneficiados fueron los empresarios que previeron el cambio estructural que produjo a partir de 1992, y que pudieron invertir capital en adaptarse a las nuevas necesidades del mercado. Asimismo se vieron muy beneficiados quienes se dedicaron a la importación de productos, que llegan al país a precios inferiores al costo de producción, y los que se dedicaron a la prestación de servicios.

P11: El único aspecto positivo, a mi modo de ver, fue la toma de conciencia de los sectores empresariales de la necesidad de modernización en los modos de producción, dado que hasta la década del '90 se mantuvieron los medios de producción de las décadas del '40 y '50, que se encontraban obsoletos y que ante la falta de competencia de tecnología exterior, permitió su perpetuación.

P12: No, porque elegí una profesión y no volvería a trabajar en relación de dependencia bajo ningún tipo de condiciones.

P13: El sindicalismo metalúrgico perdió todo tipo de protagonismo, la imagen de su líder de antaño no tiene credibilidad, no se produjo un recambio generacional en la dirigencia y socialmente están condenados los gremialistas que se desgarran las vestiduras frente a los trabajadores y luego aparecen junto con el gobernante de turno, y llaman a un paro únicamente cuando le sacan beneficios a ellos. Nunca estuve afiliado al sindicato.

P14: Veo muy difícil el futuro como metalúrgico, el mercado se contrajo hasta llegar al punto que sólo trabajan los que tienen una alta capacitación, y los que no tienen ninguna que son utilizados como peones. Con el tiempo fueron desapareciendo las categorías intermedias, y debido a la flexibilización se acepta cualquier tarea para no perder el empleo, resulta común ver a un obrero especializado desempeñando tareas de maestranza, durante el lapso de baja de producción. Me gustaría que se reabran puestos de trabajo, que se realice una fuerte capacitación desde las empresas y las escuelas, que se logre una reactivación del sector para que los empleados metalúrgicos recuperen el status social que en otros tiempos supieron tener.

P15: Yo creo que hay dos posibles futuros, uno es el que se avista de mantenerse las condiciones, estructuras y modos de comercialización, y es que en 10 años seremos un país como Colombia o cualquier otro país centramericano, la exclusión social tiende a ser cada vez mayor y la brecha social entre las clases mas marcada, es lamentable ver en la calle a un chico limpiando un vidrio de un automóvil por monedas, y parar frente a ellos rodados de U\$\$ 100.000,- creo que esto es sumamente agresivo y genera una violencia interna cada

vez mayor, me refiero a la agresión y violencia psicológica que se produce en esos menores que son ni más ni menos que las generaciones futuras excluidas desde el principio. Otro camino posible, tal vez un poco más optimista y utópico es que en diez años seamos como España o cualquier país europeo, pero para ello se requiere políticas socio-económicas muy fuertes, se debe gobernar más para adentro y a largo plazo, invirtiendo en lo que hace a la estructura social (educación, salud, etc.), veo que en los últimos treinta años sólo se adoptaron políticas para salir del paso y cumplir con los organismos financieros internacionales. Objetivamente veo el futuro con mucho pesimismo, que se percibe en la realidad.

P16: Los metalúrgicos van camino a la desaparición, o abren nuevas empresas o terminan viviendo todos en Brasil.

P17: No trabajé durante la dictadura, ya que cuando esta concluyó tenía apenas 11 años.

P18: Yo comencé a trabajar en el último año de gobierno de Alfonsín, recuerdo que debido al proceso inflacionario teníamos aumento de sueldo todos los meses, era una locura cobrar hoy y la semana no tenías nada, los que podían compraban dólares para mantener el valor del dinero. Lo positivo es que siempre hubo trabajo, y comparativamente con otros sectores el metalúrgico estaba bien pago. Las diferencias están a la vista, las fábricas cierran cada día y el salario del metalúrgico permanece intacto hace 10 años.

P19: En un principio, es decir, hasta el año 1993/4, todo parecía magnífico nuestro dinero valía, el trabajo se mantuvo, se generó consumo a través del crédito, luego en la empresa en la que trabajaba, comenzó a disminuir e incluso a estancarse. El producto que fabricamos se comenzó a importar desde Brasil a un costo bajísimo, esto motivó un gran cambio en la línea de producción, y se investigó la posibilidad de crear nuevos productos. Esta fábrica se dedicaba a la fabricación de motocompresores para equipos de refrigeración comerciales, hablando en números recuerdo que hasta el año 1991, la producción era de un promedio de 900 o 1000 equipos mensuales, con la convertibilidad la producción se duplicó, lo que encontraba su justificación en el acceso al crédito a los pequeños comerciantes, que renovaron sus maquinarias, luego del año 1994 la producción cayó a niveles inferiores a los anteriores a la convertibilidad, decreció tanto que hubo meses en los cuales no se produjo nada, se redujo el personal a lo mínimo, es decir, quedaron únicamente los de mayor antigüedad, y por lo que sé actualmente se dedican a la producción de motores más pequeños y el personal empleado es de cinco personas contra treinta y cinco que había en los tiempos de gran producción. Es de notar que nunca en esta empresa que fue fundada en la década del '50, y nunca había contado con un plantel menor de quince empleados.

P20: En la actualidad el gobierno no tiene una política definida en cuestión de empleo, ya no le queda más que experimentar, en lo que respecta a su modelo, probaron con la implementación de contratos denominados basura, bajó los aportes patronales, cambió el sistema de indemnización, etc., y todo esto no generó trabajo. La cuestión esencial es que el empleo no se genera reduciendo el costo del trabajo, sino que incrementando el consumo. El papel del estado es determinante, en cualquier sistema político, no soy yo quien explique esto, basta con conocer a Smith, Keynes y Marx para comprenderlo. Con los metalúrgicos pasó lo mismo que con todos los sectores productivos del país, se los puso en

pie de igualdad con los países exportadores, desatando una competencia que resultó negativa para la industria nacional. El problema esencial es que la apertura internacional se dio repentinamente y no se preparó a los empresarios para el cambio que fue demasiado agresivo para los niveles y los modos de producción argentinos.

P21: Los gobiernos pasados, anteriores a Menem, mostraban una actitud más activa, con todo esa política del estado de bienestar y actualmente el estado de redujo al punto de dejar en manos del sector privado las funciones esenciales del estado. El gobierno actual y los posteriores creo que van a seguir con el modelo establecido y procurando cumplir con las obligaciones internacionales.

P22: Trabajo, mi actividad es el parte y reflejo de la situación actual, sino hay dinero y no hay empleo, se propaga esa situación a casi todos los estratos sociales.

P23: En la semana estoy de buen humor, siempre estoy de humor estable, me levanto temprano hago la recorrida necesaria para mi labor, a la tarde trabajo en mi casa o en algún estudio. Siento que me actividad es creativa porque el trabajo no es siempre el mismo, hoy estudio un tema y mañana otro, lo que me hace investigar, realmente me gusta lo que hago.

P24: El domingo mantengo mi estado de ánimo como toda la semana, me resulta agradable miro futbol, descanso.

P25: Hoy la industria esta en una parálisis que lleva al menos tres años, las fábricas que siguen funcionando solo pueden mantenerse, la realidad se ve todos los días en la calle, las antiguas zonas fabriles parecen desiertos. En el futuro va a ser igual, a menos que el gobierno tome medidas proteccionistas de nuestra industria, como lo hacen los países desarrollados.

P26: Cuando ingrese en la fábrica tenía 16 años, era todo nuevo, me llamaba la atención el funcionamiento de la misma, sentía que el trabajo era útil. Yo no conocía la actividad metalúrgica, lo que recuerdo es que la maquinaria me pareció un poco antigua, pero todo funcionaba, es decir, la producción salía a tiempo, ese fue un mal del sector empresario, algo así como ¿Para qué vamos a cambiar si así ganamos igual?, y predeciblemente los medios de producción extranjeros los aplastaron. Mi relación laboral era buena, cobraba algo razonable y en término.

P27: Ingrese a trabajar en una fábrica que estaba en la misma cuadra de mi casa, yo recién había terminado tercer año del secundario y quería trabajar, así mi mamá habló con el dueño y me dieron trabajo de 6 a 13 horas, de lunes a sábado.

P28: En un principio sí, porque había estabilidad, se buscaba aumentar la producción, se podía hacer horas extras, trabajabamos los sábados e inclusive te dejaban trabajar las vacaciones que te la pagaban igual. Luego pasó todo eso que te explique anteriormente.

P29: No nunca, se limitó siempre a una explicación rápida del funcionamiento de una máquina y nada más.

P30, 31, y 32: Es lo que conte anteriormente.

P33: Sí, por lo general los únicos que se mantenían en sus sectores eran los encargados, en donde trabajaba había dos grandes sectores el de fabricación y el de armado, la mayoría del personal variaba de una máquina a otra sin responder estas necesidades específicas, luego cuando se buscó mayores niveles de producción cada cual tenía asignada una tarea específica, se triplicó el personal, se compraron máquinas nuevas -aunque usadas- se reestructuró el establecimiento para crear una cadena o proceso de producción, es decir, la materia prima empezaba a trabajarse en una máquina y pasaba a la siguiente, llegando a la última parte del proceso justo en la última máquina espacialmente hablando, era una manera de restar tiempo en traslado de las piezas y alcanzar los niveles de producción requeridos. Luego con la baja del trabajo todo volvió a ser lo de antes.

P34: Influyó de manera positiva en lo que hace al resultado productivo, cada uno con su trabajo, pero influyó negativamente en las personas porque el desgaste que produce estar 9 o 12 horas, todos los días haciendo el mismo movimiento, uno se convierte en una pieza más.

P35: La verdad es que no sé, si alguna vez existió el sentido de pertenencia a la familia, te repito que yo era chico mientras estuve en la actividad.

P36: El peor recuerdo, son varios algunos de ellos personales como ser los accidentes, yo sufrí dos de mediana importancia, uno fue cuando se cayó un motor sobre mi pie y no tenía botines con punta de hierro, así que se astilló el hueso de un dedo del pie, y el peor fue cuando se rompió la piedra eléctrica que se utilizaba para afilar las herramientas de corte, y un pedazo del disco me pegó en la pera, recuerdo que me atravesó de lado a lado la parte posterior a los labios, aún hoy después de 11 años tengo la cicatriz. Algo también doloroso fue los últimos tiempos que trabajé, donde no se producía a los niveles anteriores, y había muchas máquinas tapadas en desuso. Creo que esa es la imagen de la Argentina, grandes aspiraciones a través de grandes hospitales, grandes fábricas y todo está vacío. Lo mejor era la relación con mis compañeros de trabajo.

P37: Para mí fue productivo, porque si bien es más difícil, todo en gran parte depende de vos, te da un mayor sentido de utilidad y te plantea desafíos que en relación de dependencia nunca los tenés.-

P38: No.

P39: Actualmente no tomo ningún recaudo, para mi retiro, falta mucho para eso. Recién empiezo.

P40: No.

P41: En la actualidad un trabajador que pierde el empleo a los 50 años, sin preparación especial, por ejemplo un metalúrgico de toda la vida, está prácticamente fuera del sistema, no hay tareas para ellos. La capacitación es tema relativo, lo único

que podría hacer cierta diferencia es una profesión, pero tampoco es determinante. El mercado laboral actual sólo absorbe a jóvenes que trabajen por poco salario. Cuando las condiciones socio-políticas son las actuales, los excluidos son siempre los mismos, los mayores y los menos preparados.

P42: No, porque esto no es nada más que la ley de oferta y demanda, si no hay desempleo el empresario debe tomar personal e incorpora a los más o menos se adaptan a sus pretensiones. Hoy tiene para elegir el empleado que quiera.

P43: El hecho de estar estudiando una carrera universitaria, la necesidad de conocer mi trabajo futuro, y el no querer ser más empleado de nadie.

DATOS ESTRUCTURALES:**NOMBRE: DARIO VARGAS**

EDAD: 30 AÑOS

ESTADO CIVIL: SOLTERO

DATOS OCUPACIONALES: OPERARIO METALÚRGICO, EMPLEADO DE SUPERMERCADO.

GRUPO B:

P1: la flexibilización laboral es lo que permitió a los empleadores aumentar su poder sobre sus obreros, ya que se les otorgó facilidades para contratar gente con menos obligaciones y a más bajo costo, lo que significa es que ante la falta de trabajo se busca una solución errada desprotegiendo al obrero. En mi vida laboral no tuvo influencia.

P2: Dentro de la empresa en la que trabajaba se produjo una diversificación de tareas, juntamente con una reducción de horarios de trabajo, del tema no se habló nada, sino que los cambios se fueron dando lentamente, se produjo una reducción de personal y de horas de trabajo con una mayor asignación de tareas por persona.

P3: Mientras trabajaba en la fábrica siempre pensé en la posibilidad de cambiar de trabajo, porque me disgustaba el trabajo que hacía, además a partir del año 1994, los sueldos se congelaron y cada vez rendía menos. Por otra parte se notaba la baja de trabajo, se producía cada día menos y no por falta de personal, sino que aumentaba el stock, y no tenía salida. Se vislumbraba el fin el cierre de la empresa.

P4: Sí, en toda el rubro metalúrgico se cambió la forma de trabajo, antes había cierta especialización que se respetaba, se hacían horas extras y el plantel de trabajadores se encontraba más unido bajo una dirigencia dentro de la misma empresa, posteriormente se el personal que permaneció en su trabajo tuvo que realizar tareas distintas, por ejemplo un matricero si no tenía nada que hacer debía ponerse a barrer, por la presión misma de perder el trabajo.

P5: No nunca recibí ningún tipo de entrenamiento.

P6: Y, los ingresos se redujeron a partir de 1992, antes los metalúrgicos ganaban bien, después se congelaron los sueldos, y las cosas de a poco aumentaron por lo que se perdió poder de compra, y encima se acabaron las horas extras. También se empezó a pagar fuera de término y a veces hasta en cuotas porque decían que no había plata en la empresa, entonces te iban dando lo que podían y siempre te quedaba algo por cobrar.

P7: Sí, pero siempre te da miedo el no tener la seguridad mensual de ingresos, piensas que va a pasar si te llegas a enfermar, que no vas a cobrar aguinaldo, ni vacaciones y eso te da miedo, además tenés en cuenta que no le está rindiendo el trabajo a la empresa que ya está organizada hace años y crees que menos te va rendir a vos.

P8: Creo que lo positivo es la independencia, la falta de horario y que no te manden y lo negativo es que no tenes seguridad de trabajo, ni obra social.

P9: Durante la época en que trabajé en la fábrica lo que cambió es el horario de trabajo, primero nos sacaron las extras, después nos suspendían y trabajábamos una semana si y la otra no. Las vacaciones nos daban un mes porque cerraban la fábrica y nos pagaban lo que nos correspondía que era quince días. Esto lo único que hizo fue empeorar la vida laboral y familiar, porque tenes menos plata y encima no sabes si mañana vas a trabajar, y aunque tengas tiempo libre no te sirve de nada.

P10: Yo creo que con estos cambios no se benefició nadie, porque todos queremos trabajar más inclusive el patrón.

P11: No tiene nada de positivo, no hay nada que rescatar.

P12: No yo prefiero trabajar unicamente en la fábrica, con horario fijo porque con turnos rotativos no puedes acostumbrarte nunca y descansas mal, y las tareas sería bueno un cambio para mejor, pero lo que pasa es que al no haber tanto trabajo te mandan a hacer cosas de categoría más baja, y si te mandan a hacer algo más difícil no te lo pagan como corresponde y respetan tu categoría real.

P13: Yo creo que ahora el sindicato no tiene la fuerza que tenía antes, porque si hacen un paro y vos no vas a trabajar te echan, y no te defiende nadie, además el sindicato mismo acepto que hoy si tenes trabajo debes mantenerlo sin importar las condiciones, y vos trabajas mientras ellos se pasan la vida hablando y ganando más que vos. No, no afiliado al sindicato.

P14: En el futuro como empleado me veo peor que ahora, porque las condiciones son cada vez peor y no creo que mejore, lo que me gustaría es que vuelva a haber trabajo como antes y se revalorice el empleado metalúrgico, que se vuelvan a abrir fábricas y que exista la posibilidad de estar tranquilo en tu trabajo, para poder planear el futuro.

P15: Yo creo que de acá a 10, 20 o 50 años no va a cambiar mucho la cosa, si no cambia la política, cada vez va haber más pobres y más desocupados.

P16: Si las todo sigue como va a hasta ahora lo más probable es que desaparezca el trabajador metalúrgico, cada día hay menos fábricas y se trae todo importado, aparte ya no se prepara a los chicos en la escuela para este tipo de trabajo, antes eras tornero y estabas con trabajo seguro y hoy no se enseña tornería en ningún lugar.

P17: No trabajé en la época de los militares.

P18: En la época de Alfonsín, los precios subían todos los días, a nosotros nos aumentaban el sueldo todos los meses pero nunca sabíamos que es lo que podíamos comprar a fin de mes, lo único bueno es que se trabajaba bastante, siempre se hacían horas extras y con eso ganabas un poco más. Ahora sabes cuanto vas a ganar y tenes la seguridad que los precios se mantienen, pero al haber menos trabajo no te alcanzan los ingresos y no tenes seguridad de seguir trabajando.

P19: Al principio hasta 1995, al haber trabajo podías vivir mejor a parte sacabas cosas en cuotas y sabías que la podías pagar, también podías ahorrar algo tranquilo porque la plata seguía valiendo, pero después bajo el trabajo.

P20: Yo creo que el gobierno tiene un papel principal en el tema del trabajo, lo que pasa es que no hace nada para aumentar la producción, se limitó a quitarle derechos al trabajador pero ni así bajo el desempleo, ahora está estático como viendo que pasa. En lo metalúrgico no hizo nada, creo que fue el sector más desprotegido.

P21: Antes el Gobierno parecía más activo, como que buscaba la forma de mantener el trabajo y la industria nacional, ahora hace nada. No creo que los futuros gobiernos cambien algo, porque este después de 10 años de Menem terminó siendo lo mismo.

P22: Yo creo que para trabajar mejor lo único que se necesita es que haya trabajo, que te den la seguridad de que si trabajas bien, no te quedas en la calle, habiendo trabajo todo mejora, uno esta de mejor ánimo y eso se ve también en la forma de trabajar.

P23: En un día de semana común lo que hago es levantarme temprano, voy a trabajar hasta la tarde, después visito algún amigo o me quedo en casa, es muy rutinario, no sé si me gustan ya estoy acostumbrado.

P24: El domingo me levanto tarde, almuerzo con la familia, después o voy a la cancha o miro el partido con mis amigos, no hago nada nuevo, no es creativo pero la paso bien, y si me gustan los días de descanso.

DATOS ESTRUCTURALES:**NOMBRE: LUCAS ERNESTO CAMILO DAMONTE JANSEN****EDAD: 28 AÑOS****ESTADO CIVIL: SOLTERO****DATOS OCUPACIONALES: OPERARIO METALÚRGICO, VENDEDOR, EMPLEADO ADMINISTRATIVO, ABOGADO.**

P1: La flexibilización es algo así como la herramienta por medio de la cual el gobierno procuró crear empleo, basándose en la reducción de obligaciones para el sector empresario con la consecuente quita de derechos a los trabajadores. En realidad no fue más que una creación legislativa impuesta desde el exterior, exigida por los sectores económicos más poderosos y a su vez acreedores del Estado, con la promesa de inversiones en el país. En mi vida laboral en relación de dependencia -hasta 1998- influyó a través de la presión patronal, aunque en realidad lo que resulta determinante en la relación obrero-patrón es la desocupación, tan simple es como decir “vos te vas y atrás tuyo tengo cien personas que trabajan por menos” y desgraciadamente la flexibilización se lo permite.

P2: En el ámbito de la empresa en la que me desempeñaba, se produjo paulatinamente una reducción de horario de trabajo, con la quita de horas extras y se fue renovando el plantel de trabajadores celebrando con los nuevos empleados contratos laborales creados por la ley de empleo.

P3: Durante mi estadía en la fábrica -1988/1996- en varias oportunidades pensé en cambiar de actividad, definitivamente no quería estar toda la vida en la misma situación por eso estudiaba a nivel distintas carreras, estaba convencido que no había futuro posible en la empresa. Me parece importante que se estudie la influencia psicológica del trabajo -en ese tipo de ambiente- sobre el obrero, la fábrica tiene una manera extraña de crear en la mente del sujeto una cuestión de pertenencia y limitación que resulta insoportable, hay una película italiana que lo refleja a la perfección “La clase obrera va al paraíso”, te la recomiendo.

P4: La organización laboral cambió en toda la actividad metalúrgica, más aún en toda actividad productiva en el país. Ello se debió a la baja de la producción nacional, en gran parte debido a la importación de productos a menor costo, todo ello se vio reflejado en la disminución del personal empleado y la reducción de horarios llegando a la suspensión del personal, inclusive en las empresas de mayor envergadura. En conclusión se terminó pauperizando las condiciones de trabajo.

P5: No, nunca recibí instrucción.

P6: La remuneración la percibía en forma quincenal, un cincuenta por ciento del sueldo por recibo en blanco y el otro cincuenta por ciento bajo la modalidad denominada en negro. En los últimos tiempos los pagos no se realizaban en término, llegando inclusive a adeudarse una o dos quincenas, y nos iban pagando como podían.

P7: Como autónomo me siento bien, porque tengo el privilegio de trabajar de lo que me gusta, y no preocupa para nada el hecho de no tener empleador.

P8: El único aspecto negativo es la falta de ingresos fijos en forma mensual, aunque esto no te lo asegura ningún trabajo, como positivo rescato el hecho de manejar mi trabajo sin control de nadie, la libertad de horarios -aunque termine trabajando más horas-, me parece esencial la independencia.

P9: Lo que varió sensiblemente es la producción, llegando a niveles bajísimos, en consecuencia se terminaron las horas extras y se diversificó las tareas asignadas. Esto influyó negativamente en mi vida, por la incertidumbre que te crea respecto del futuro.

P10: Los únicos beneficiados fueron los empresarios que previeron el cambio estructural que produjo a partir de 1992, y que pudieron invertir capital en adaptarse a las nuevas necesidades del mercado. Asimismo se vieron muy beneficiados quienes se dedicaron a la importación de productos, que llegan al país a precios inferiores al costo de producción, y los que se dedicaron a la prestación de servicios.

P11: El único aspecto positivo, a mi modo de ver, fue la toma de conciencia de los sectores empresariales de la necesidad de modernización en los modos de producción, dado que hasta la década del '90 se mantuvieron los medios de producción de las décadas del '40 y '50, que se encontraban obsoletos y que ante la falta de competencia de tecnología exterior, permitió su perpetuación.

P12: No, porque elegí una profesión y no volvería a trabajar en relación de dependencia bajo ningún tipo de condiciones.

P13: El sindicalismo metalúrgico perdió todo tipo de protagonismo, la imagen de su líder de antaño no tiene credibilidad, no se produjo un recambio generacional en la dirigencia y socialmente están condenados los gremialistas que se desgarran las vestiduras frente a los trabajadores y luego aparecen junto con el gobernante de turno, y llaman a un paro únicamente cuando le sacan beneficios a ellos. Nunca estuve afiliado al sindicato.

P14: Veo muy difícil el futuro como metalúrgico, el mercado se contrajo hasta llegar al punto que sólo trabajan los que tienen una alta capacitación, y los que no tienen ninguna que son utilizados como peones. Con el tiempo fueron desapareciendo las categorías intermedias, y debido a la flexibilización se acepta cualquier tarea para no perder el empleo, resulta común ver a un obrero especializado desempeñando tareas de maestranza, durante el lapso de baja de producción. Me gustaría que se reabran puestos de trabajo, que se realice una fuerte capacitación desde las empresas y las escuelas, que se logre una reactivación del sector para que los empleados metalúrgicos recuperen el status social que en otros tiempos supieron tener.

P15: Yo creo que hay dos posibles futuros, uno es el que se avista de mantenerse las condiciones, estructuras y modos de comercialización, y es que en 10 años seremos un país como Colombia o cualquier otro país centramericano, la exclusión social tiende a ser cada vez mayor y la brecha social entre las clases mas marcada, es lamentable ver en la calle a un chico limpiando un vidrio de un automóvil por monedas, y parar frente a ellos rodados de US\$ 100.000,- creo que esto es sumamente agresivo y genera una violencia interna cada vez mayor, me refiero a la agresión y violencia psicológica que se produce en esos menores que son ni más ni menos que las generaciones futuras excluidas desde el principio.

Otro camino posible, tal vez un poco más optimista y utópico es que en diez años seamos como España o cualquier país europeo, pero para ello se requiere políticas socio-económicas muy fuertes, se debe gobernar más para adentro y a largo plazo, invirtiendo en lo que hace a la estructura social (educación, salud, etc.), veo que en los últimos treinta años sólo se adoptaron políticas para salir del paso y cumplir con los organismos financieros internacionales. Objetivamente veo el futuro con mucho pesimismo, que se percibe en la realidad.

P16: Los metalúrgicos van camino a la desaparición, o abren nuevas empresas o terminan viviendo todos en Brasil.

P17: No trabajé durante la dictadura, ya que cuando esta concluyó tenía apenas 11 años.

P18: Yo comencé a trabajar en el último año de gobierno de Alfonsín, recuerdo que debido al proceso inflacionario teníamos aumento de sueldo todos los meses, era una locura cobrar hoy y la semana no tenías nada, los que podían compraban dólares para mantener el valor del dinero. Lo positivo es que siempre hubo trabajo, y comparativamente con otros sectores el metalúrgico estaba bien pago. Las diferencias están a la vista, las fábricas cierran cada día y el salario del metalúrgico permanece intacto hace 10 años.

P19: En un principio, es decir, hasta el año 1993/4, todo parecía magnífico nuestro dinero valía, el trabajo se mantuvo, se generó consumo a través del crédito, luego en la empresa en la que trabajaba, comenzó a disminuir e incluso a estancarse. El producto que fabricamos se comenzó a importar desde Brasil a un costo bajísimo, esto motivo un gran cambio en la línea de producción, y se investigó la posibilidad de crear nuevos productos. Esta fábrica se dedicaba a la fabricación de motocompresores para equipos de refrigeración comerciales, hablando en números recuerdo que hasta el año 1991, la producción era de un promedio de 900 o 1000 equipos mensuales, con la convertibilidad la producción se duplicó, lo que encontraba su justificación en el acceso al crédito a los pequeños comerciantes, que renovaron sus maquinarias, luego del año 1994 la producción cayó a niveles inferiores a los anteriores a la convertibilidad, decreció tanto que hubo meses en los cuales no se produjo nada, se redujo el personal a lo mínimo, es decir, quedaron únicamente los de mayor antigüedad, y por lo que sé actualmente se dedican a la producción de motores más pequeños y el personal empleado es de cinco personas contra treinta y cinco que había en los tiempos de gran producción. Es de notar que nunca en esta empresa que fue fundada en la década del '50, y nunca había contado con un plantel menor de quince empleados.

P20: En la actualidad el gobierno no tiene una política definida en cuestión de empleo, ya no le queda más que experimentar, en lo que respecta a su modelo, probaron con la implementación de contratos denominados basura, bajó los aportes patronales, cambio el sistema de indemnización, etc., y todo esto no generó trabajo. La cuestión esencial es que el empleo no se genera reduciendo el costo del trabajo, sino que incrementando el consumo. El papel del estado es determinante, en cualquier sistema político, no soy yo quien explique esto, basta con conocer a Smith, Keynes y Marx para comprenderlo. Con los metalúrgicos pasó lo mismo que con todos los sectores productivos del país, se los puso en pie de igualdad con los países exportadores, desatando una competencia que resultó

negativa para la industria nacional. El problema esencial es que la apertura internacional se dio repentinamente y no se preparó a los empresarios para el cambio que fue demasiado agresivo para los niveles y los modos de producción argentinos.

P21: Los gobiernos pasados, anteriores a Menem, mostraban una actitud más activa, con todo esa política del estado de bienestar y actualmente el estado de redujo al punto de dejar en manos del sector privado las funciones esenciales del estado. El gobierno actual y los posteriores creo que van a seguir con el modelo establecido y procurando cumplir con las obligaciones internacionales.

P22: Trabajo, mi actividad es el parte y reflejo de la situación actual, sino hay dinero y no hay empleo, se propaga esa situación a casi todos los estratos sociales.

P23: En la semana estoy de buen humor, siempre estoy de humor estable, me levanto temprano hago la recorrida necesaria para mi labor, a la tarde trabajo en mi casa o en algún estudio. Siento que mi actividad es creativa porque el trabajo no es siempre el mismo, hoy estudio un tema y mañana otro, lo que me hace investigar, realmente me gusta lo que hago.

P24: El domingo mantengo mi estado de ánimo como toda la semana, me resulta agradable miro fútbol, descanso.

P25: Hoy la industria esta en una parálisis que lleva al menos tres años, las fábricas que siguen funcionando solo pueden mantenerse, la realidad se ve todos los días en la calle, las antiguas zonas fabriles parecen desiertos. En el futuro va a ser igual, a menos que el gobierno tome medidas proteccionistas de nuestra industria, como lo hacen los países desarrollados.

P26: Cuando ingrese en la fábrica tenía 16 años, era todo nuevo, me llamaba la atención el funcionamiento de la misma, sentía que el trabajo era útil. Yo no conocía la actividad metalúrgica, lo que recuerdo es que la maquinaria me pareció un poco antigua, pero todo funcionaba, es decir, la producción salía a tiempo, ese fue un mal del sector empresario, algo así como ¿Para qué vamos a cambiar si así ganamos igual?, y predeciblemente los medios de producción extranjeros los aplastaron. Mi relación laboral era buena, cobraba algo razonable y en término.

P27: Ingrese a trabajar en una fábrica que estaba en la misma cuadra de mi casa, yo recién había terminado tercer año del secundario y quería trabajar, así mi mamá habló con el dueño y me dieron trabajo de 6 a 13 horas, de lunes a sábado.

P28: En un principio sí, porque había estabilidad, se buscaba aumentar la producción, se podía hacer horas extras, trabajabamos los sábados e inclusive te dejaban trabajar las vacaciones que te la pagaban igual. Luego pasó todo eso que te explique anteriormente.

P29: No nunca, se limitó siempre a una explicación rápida del funcionamiento de una máquina y nada más.

P30, 31, y 32: Es lo que conte anteriormente.

P33: Sí, por lo general los únicos que se mantenían en sus sectores eran los encargados, en donde trabajaba había dos grandes sectores el de fabricación y el de armado, la mayoría del personal variaba de una máquina a otra sin responder estas necesidades específicas, luego cuando se buscó mayores niveles de producción cada cual tenía asignada una tarea específica, se triplicó el personal, se compraron máquinas nuevas -aunque usadas- se reestructuró el establecimiento para crear una cadena o proceso de producción, es decir, la materia prima empezaba a trabajarse en una máquina y pasaba a la siguiente, llegando a la última parte del proceso justo en la última máquina espacialmente hablando, era una manera de restar tiempo en traslado de las piezas y alcanzar los niveles de producción requeridos. Luego con la baja del trabajo todo volvió a ser lo de antes.

P34: Influyó de manera positiva en lo que hace al resultado productivo, cada uno con su trabajo, pero influyó negativamente en las personas porque el desgaste que produce estar 9 o 12 horas, todos los días haciendo el mismo movimiento, uno se convierte en una pieza más.

P35: La verdad es que no sé, si alguna vez existió el sentido de pertenencia a la familia, te repito que yo era chico mientras estuve en la actividad.

P36: El peor recuerdo, son varios algunos de ellos personales como ser los accidentes, yo sufrí dos de mediana importancia, uno fue cuando se cayó un motor sobre mi pie y no tenía botines con punta de hierro, así que se astilló el hueso de un dedo del pie, y el peor fue cuando se rompió la piedra eléctrica que se utilizaba para afilar las herramientas de corte, y un pedazo del disco me pegó en la pera, recuerdo que me atravesó de lado a lado la parte posterior a los labios, aún hoy después de 11 años tengo la cicatriz. Algo también doloroso fue los últimos tiempos que trabajé, donde no se producía a los niveles anteriores, y había muchas máquinas tapadas en desuso. Creo que esa es la imagen de la Argentina, grandes aspiraciones a través de grandes hospitales, grandes fábricas y todo esto vacío. Lo mejor era la relación con mis compañeros de trabajo.

P37: Para mí fue productivo, porque si bien es más difícil, todo en gran parte depende de vos, te da un mayor sentido de utilidad y te plantea desafíos que en relación de dependencia nunca los tenés. -

P38: No.

P39: Actualmente no tomo ningún recaudo, para mi retiro, falta mucho para eso. Recién empiezo.

P40: No.

P41: En la actualidad un trabajador que pierde el empleo a los 50 años, sin preparación especial, por ejemplo un metalúrgico de toda la vida, está prácticamente fuera del sistema, no hay tareas para ellos. La capacitación es tema relativo, lo único que podría hacer cierta diferencia es una profesión, pero tampoco es determinante. El mercado laboral actual sólo

absorbe a jóvenes que trabajen por poco salario. Cuando las condiciones socio-políticas son las actuales, los excluidos son siempre los mismos, los mayores y los menos preparados.

P42: No, porque esto no es nada más que la ley de oferta y demanda, si no hay desempleo el empresario debe tomar personal e incorpora a los más o menos se adaptan a sus pretensiones. Hoy tiene para elegir el empleado que quiera.

P43: El hecho de estar estudiando una carrera universitaria, la necesidad de conocer mi trabajo futuro, y el no querer ser más empleado de nadie.

DATOS ESTRUCTURALES:

NOMBRE: DARIO VARGAS

EDAD: 30 AÑOS

ESTADO CIVIL: SOLTERO

DATOS OCUPACIONALES: OPERARIO METALÚRGICO, EMPLEADO DE SUPERMERCADO.

GRUPO B:

P1: la flexibilización laboral es lo que permitió a los empleadores aumentar su poder sobre sus obreros, ya que se les otorgó facilidades para contratar gente con menos obligaciones y a más bajo costo, lo que significa es que ante la falta de trabajo se busca una solución errada desprotegiendo al obrero. En mi vida laboral no tuvo influencia.

P2: Dentro de la empresa en la que trabajaba se produjo una diversificación de tareas, juntamente con una reducción de horarios de trabajo, del tema no se habló nada, sino que los cambios se fueron dando lentamente, se produjo una reducción de personal y de horas de trabajo con una mayor asignación de tareas por persona.

P3: Mientras trabajaba en la fábrica siempre pensé en la posibilidad de cambiar de trabajo, porque me disgustaba el trabajo que hacía, además a partir del año 1994, los sueldos se congelaron y cada vez rendía menos. Por otra parte se notaba la baja de trabajo, se producía cada día menos y no por falta de personal, sino que aumentaba el stock, y no tenía salida. Se vislumbraba el fin el cierre de la empresa.

P4: Sí, en toda el rubro metalúrgico se cambió la forma de trabajo, antes había cierta especialización que se respetaba, se hacían horas extras y el plantel de trabajadores se encontraba más unido bajo una dirigencia dentro de la misma empresa, posteriormente se el personal que permaneció en su trabajo tuvo que realizar tareas distintas, por ejemplo un matricero si no tenía nada que hacer debía ponerse a barrer, por la presión misma de perder el trabajo.

P5: No nunca recibí ningún tipo de entrenamiento.

P6: Y, los ingresos se redujeron a partir de 1992, antes los metalúrgicos ganaban bien, después se congelaron los sueldos, y las cosas de a poco aumentaron por lo que se perdió

poder de compra, y encima se acabaron las horas extras. También se empezó a pagar fuera de término y a veces hasta en cuotas porque decían que no había plata en la empresa, entonces te iban dando lo que podían y siempre te quedaba algo por cobrar.

P7: Sí, pero siempre te da miedo el no tener la seguridad mensual de ingresos, piensas que va a pasar si te llegas a enfermar, que no vas a cobrar aguinaldo, ni vacaciones y eso te da miedo, además tenés en cuenta que no le está rindiendo el trabajo a la empresa que ya está organizada hace años y crees que menos te va rendir a vos.

P8: Creo que lo positivo es la independencia, la falta de horario y que no te manden y lo negativo es que no tenes seguridad de trabajo, ni obra social.

P9: Durante la época en que trabajé en la fábrica lo que cambió es el horario de trabajo, primero nos sacaron las extras, después nos suspendían y trabajábamos una semana si y la otra no. Las vacaciones nos daban un mes porque cerraban la fábrica y nos pagaban lo que nos correspondía que era quince días. Esto lo único que hizo fue empeorar la vida laboral y familiar, porque tenes menos plata y encima no sabes si mañana vas a trabajar, y aunque tengas tiempo libre no te sirve de nada.

P10: Yo creo que con estos cambios no se benefició nadie, porque todos queremos trabajar más inclusive el patrón.

P11: No tiene nada de positivo, no hay nada que rescatar.

P12: No yo prefiero trabajar unicamente en la fábrica, con horario fijo porque con turnos rotativos no puedes acostumbrarte nunca y descansas mal, y las tareas sería bueno un cambio para mejor, pero lo que pasa es que al no haber tanto trabajo te mandan a hacer cosas de categoría más baja, y si te mandan a hacer algo más difícil no te lo pagan como corresponde y respetan tu categoría real.

P13: Yo creo que ahora el sindicato no tiene la fuerza que tenía antes, porque si hacen un paro y vos no vas a trabajar te echan, y no te defiende nadie, además el sindicato mismo acepto que hoy si tenes trabajo debes mantenerlo sin importar las condiciones, y vos trabajas mientras ellos se pasan la vida hablando y ganando más que vos. No, no afiliado al sindicato.

P14: En el futuro como empleado me veo peor que ahora, porque las condiciones son cada vez peor y no creo que mejore, lo que me gustaría es que vuelva a haber trabajo como antes y se revalorice el empleado metalúrgico, que se vuelvan a abrir fábricas y que exista la posibilidad de estar tranquilo en tu trabajo, para poder planear el futuro.

P15: Yo creo que de acá a 10, 20 o 50 años no va a cambiar mucho la cosa, si no cambia la política, cada vez va haber más pobres y más desocupados.

P16: Si las todo sigue como va a hasta ahora lo más probable es que desaparezca el trabajador metalúrgico, cada día hay menos fábricas y se trae todo importado, aparte ya no

se prepara a los chicos en la escuela para este tipo de trabajo, antes eras tornero y estabas con trabajo seguro y hoy no se enseña tornería en ningún lugar.

P17: No trabajé en la época de los militares.

P18: En la época de Alfonsín, los precios subían todos los días, a nosotros nos aumentaban el sueldo todos los meses pero nunca sabíamos que es lo que podíamos comprar a fin de mes, lo único bueno es que se trabajaba bastante, siempre se hacían horas extras y con eso ganabas un poco más. Ahora sabes cuánto vas a ganar y tienes la seguridad que los precios se mantienen, pero al haber menos trabajo no te alcanzan los ingresos y no tienes seguridad de seguir trabajando.

P19: Al principio hasta 1995, al haber trabajo podías vivir mejor a parte sacabas cosas en cuotas y sabías que la podías pagar, también podías ahorrar algo tranquilo porque la plata seguía valiendo, pero después bajo el trabajo.

P20: Yo creo que el gobierno tiene un papel principal en el tema del trabajo, lo que pasa es que no hace nada para aumentar la producción, se limitó a quitarle derechos al trabajador pero ni así bajo el desempleo, ahora está estático como viendo que pasa. En lo metalúrgico no hizo nada, creo que fue el sector más desprotegido.

P21: Antes el Gobierno parecía más activo, como que buscaba la forma de mantener el trabajo y la industria nacional, ahora hace nada. No creo que los futuros gobiernos cambien algo, porque este después de 10 años de Menem terminó siendo lo mismo.

P22: Yo creo que para trabajar mejor lo único que se necesita es que haya trabajo, que te den la seguridad de que si trabajas bien, no te quedas en la calle, habiendo trabajo todo mejora, uno está de mejor ánimo y eso se ve también en la forma de trabajar.

P23: En un día de semana común lo que hago es levantarme temprano, voy a trabajar hasta la tarde, después visito algún amigo o me quedo en casa, es muy rutinario, no sé si me gustan ya estoy acostumbrado.

P24: El domingo me levanto tarde, almuerzo con la familia, después o voy a la cancha o miro el partido con mis amigos, no hago nada nuevo, no es creativo pero la paso bien, y si me gustan los días de descanso.

ENTREVISTADO: Carlos BUJAN
ESTADO CIVIL: Casado
EDAD: 62 años
ESCOLARIDAD: Primaria
LOCALIDAD: CUIDAD EVITA
DATO OCUPACIONAL: Empleado metalúrgico activo.

P1: ¿Qué es para vos flexibilización laboral? ¿Qué creés que significa? ¿Influyó en tu vida laboral y/o en tu vida privada? ¿Cómo?

R: Discutir con el patrón sobre los sueldos y condiciones de trabajo. Sí, influyó económicamente, gano menos que antes.

P2: ¿Hubo cambios en la organización del trabajo dentro de tu empresa? ¿Te hablaron o hablan del tema? Si te hablaron ¿Cómo? ¿Qué te dijeron y quiénes? Si ha habido cambios en tu trabajo, ¿crees que te pudiste adaptar bien o mal? ¿Por qué? Si hubo cambios, ¿podrías describirlos?

R: Sí, hubo cambios... cambios impuestos, una persona nueva en la fábrica nos habló por la empresa y nos exigieron adaptarnos a un nuevo modo de trabajar. Antes era distinto pues nos preguntaban primero. Ahora se exige. Yo no puedo adaptarme.

P3: ¿Pensaste alguna vez en la posibilidad de cambiar de trabajo o de actividad? ¿Por qué?

R: Sí, pensé cambiar, porque no estoy conforme con los cambios de que hablaba, te exigen mucho y te pagan poco.

P4: Según tu opinión, si se ha modificado la organización del trabajo ¿fue en la actividad metalúrgica en general o sólo en tu empresa en particular?

R: No, creo que solamente en mí empresa, no estoy seguro.

P5: ¿Recibiste últimamente, de parte de la empresa, algún tipo de entrenamiento laboral en tu especialidad o en otra?

R: No, ninguna. Si cada vez hay menos trabajo ¿qué va a haber entrenamiento!

P6: ¿Qué nos podés comentar con relación a tus ingresos, ¿han mejorado o no en los últimos tiempos? ¿Hubo cambios en la manera de remunerar (suma fija, variable, manera de cobrar, atrasos en los pagos, etc.)?

R: Hubo cambios, ahora pagan más por producción. Pero el sueldo en definitiva no es mejor. La verdad es que nunca se atrasan en los pagos.

P7: ¿En algún momento consideraste la posibilidad de trabajar por tu cuenta (sin patrón)? ¿Por qué? En caso afirmativo, ¿cuáles fueron los motivos por los cuales no lo pudiste concretar? ¿No te animaste? ¿Te da miedo no estar trabajando “bajo patrón”? (Tratar de indagar causas profundas del miedo o incertidumbre si las hubiera).

R: Últimamente no, porque tenía miedo, no sólo por la edad sino también por la inseguridad que hay en el país que no te permite hacer planes para el futuro. Prefiero hoy cuidar lo que tengo y no arriesgarme.

P8: ¿Qué le ves de positivo o negativo al trabajo por cuenta propia?

R: No lo sé.

P9: Las condiciones laborales (vacaciones, horas extras, etc.) han cambiado durante tu "historia laboral"? Si hubo cambios ¿sirvieron para mejorar tu calidad de vida laboral y familiar?

R: Esas condiciones claro que cambiaron. Esos cambios no mejoraron mi vida, la empeoraron.

P10: Para vos, si hubo cambios, ¿Quiénes se beneficiaron con ellos?

R: Los empresarios.

P11: Encontrás algún aspecto positivo en esas modificaciones? ¿Qué cosas rescatás de los cambios organizativos?

R: No encuentro nada positivo. No es como antes cuando cambiar era casi siempre mejorar.

P12: Si tuvieras la posibilidad de trabajar de manera más libre, con horarios y condiciones de labor más flexibles (trabajar un tiempo en tu casa y otro tanto en la empresa, turnos rotativos, rotación por distintas tareas) ¿aceptarías? ¿Por qué?

R: Antes sí hubiera aceptado, hoy por lo que ya dije, miedo, inseguridad del país prefiero trabajar con horarios y como estoy ahora, salvo que me dieran un beneficio económico grande.

P13: ¿Cuál es tu opinión sobre el sindicalismo metalúrgico? ¿tiene protagonismo? ¿Estás afiliado al sindicato? ¿Qué grado de importancia tiene para vos y tu familia la obra social?

R: Estoy afiliado al Sindicato. Mi opinión es que es malo. No tiene ningún protagonismo. Tiene poca importancia para mí y mi familia porque la atención es mala, prefiero ir al Hospital.

P14: Te imaginás en el futuro seguir siendo empleado metalúrgico. ¿Cómo te ves? ¿Qué te gustaría que ocurriera? ¿Qué es lo que quisieras evitar que pasara en este hipotético futuro laboral?

R: No me imagino hacer otra cosa. Me faltan solamente tres años para jubilarme. Me veo jubilado y tranquilo. Lo que me gustaría es que se respetara más al obrero de cualquier especialidad.

P15: Con respecto al futuro de la sociedad en general y al empleo ¿cuál es tu opinión respecto a lo que será de acá a 10, 20 y 50 años?

R: No lo sé.

P16: ¿Y con relación al futuro de los trabajadores metalúrgicos en el transcurso de la misma cantidad de años (10, 20 y 50)? Si no hay mejoras van a estar peor.

P17: ¿Qué recuerdos y vivencias podrías mencionar como significativos de tu vida laboral durante la dictadura militar? Podrías marcar semejanzas y diferencias con la época actual?

R: A pesar de todo tengo buenos recuerdos, del trabajo me refiero, había bastante trabajo y se ganaba bien. Ahora ni lo uno ni lo otro.

P18: ¿Con relación a la “hiperinflación de los 80” durante el gobierno de Alfonsín, ¿Qué creés que fue? ¿Qué reflexiones podrías expresar respecto a la rama metalúrgica en esa época? ¿Y en cuanto al impacto en tu vida personal? ¿Podrías marcar semejanzas y diferencias con la época actual?

R: Fue una cosa política que no entiendo bien, pero sí se que fue desastroso. No tengo muchas reflexiones, hasta ese momento yo estaba bien, pero después de la hiperinflación fue un desastre económico mi casa.

P19: Con respecto a la “convertibilidad de los 90”, con Cavallo y Menem (1 peso = un dólar) ¿qué reflexiones podés aportarnos?

Esa medida nos dio un poco de tranquilidad a los obreros. Ganamos poco pero al menos ahora sabemos que no vamos a tener sorpresas con los precios de las cosas.

P20: ¿Cuál te parece que es el papel que el Gobierno desempeña en la actualidad respecto a la generación y creación de empleo? ¿Qué es lo que debiera hacer el Gobierno que no hace? ¿Qué sucede en la actividad metalúrgica?

R: Yo te pregunto: ¿el Gobierno, dónde está?. Con eso te digo todo. Yo creo que hay que fomentar los productos argentinos para mover la industria que actualmente está parada.

P21: Para vos ¿existen diferencias entre el papel del Estado actual y el del pasado? Si las hubiera, ¿Cuáles? ¿Podría haber algunas semejanzas? ¿Por qué? ¿Cómo presentís que será la actuación de este gobierno y de los que le sigan?

R: Claro que hay diferencias, ahora hay menos trabajo que antes. Lo mío es claro, si tenés trabajo y buen sueldo podés ver el papel del Gobierno, yo antes estaba mejor, no sé si se parecen en algo. Presiento el futuro muy dudoso, no veo ningún progreso.

P22: ¿Qué crees que necesitás para trabajar mejor de lo que lo hacés?

R: Cobrar mejor sueldo, lo demás se puede conversar y aceptar inclusive. Si total ahora lo tengo que aceptar porque me lo imponen.

P23: Contame como es un día de semana común. Qué hacés y como te sentís.

R: Bien. Me levanto a las cuatro de la mañana y vuelvo a mi casa alrededor de las cinco de la tarde. Tomo unos mates y miro un poco de televisión. Luego ceno y me voy a dormir. No me puedo dar el lujo de acostarme tarde.

P24: Relatame como es un día domingo. Qué hacés y como te sentís.

R: Me levanto tipo siete u ocho de la mañana, ando un poco en bici, luego a las once tomo un “Gancia” y a las doce preparo el fuego y el asadito para mi señora y yo y si alguien viene, bienvenido, pero que golpee con los pies... ¿entendés?.

