

Universidad Nacional de la Matanza

Programa de Incentivo a la Investigación

Informe Final

Proyecto B083

## Indice

1. De los clásicos a la flexibilización
2. El sindicalismo argentino
3. Los efectos de las políticas de flexibilidad: el sufrimiento social
4. El Valor del trabajo
5. Ideología y crisis de identidad
6. Visión del sindicalismo
7. Entrevistas
8. Análisis temático de entrevistas
9. Bibliografía

## DE LOS CLÁSICOS A LA FLEXIBILIZACION

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, contraponen 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 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, esta 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 Maurici 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.

#### 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.

### 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 entrelazada a la vida, experiencias y expectativas de los trabajadores “estándar” o que al menos así lo fueron en el pasado.

## 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 previsibles repercusiones en el ámbito de las empresas.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> “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 Zaragoza<sup>2</sup>, 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 de la reivindicación empresarial. Pretenden combatir los costos empresariales rebajando los

---

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

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 laborales<sup>3</sup>. 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 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

---

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

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”.<sup>4</sup>

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 convertibilidad<sup>5</sup>. 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 24557; 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 (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

---

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

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”<sup>6</sup>: “... 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,

---

<sup>5</sup> De La garza Toledo. Enrique; op. Cit.

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

procurando encausarlo de la manera más compatible con una composición razonable de los intereses en pugna”.

## 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....”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> 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...”*<sup>8</sup>.

También para la CEPAL<sup>9</sup>, 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.

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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 temporal<sup>10</sup>.

Siguiendo a De La Garza Toledo (2000)<sup>11</sup>, 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.

---

<sup>10</sup> Lic. José Antonio Candray Alvarado, “Flexibilidad laboral y relaciones del trabajo”, Año 2000. (Pág. WEB OIT, Cinterfor.org.uy)

<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> 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

También para Catalano y Novick (2000)<sup>13</sup> 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.<sup>14</sup>

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

---

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.)

<sup>13</sup> *Sociología del Trabajo y Relaciones Laborales*, en: Marta Panaia (comp), “*Trabajo y Empleo*”, EUDEBA, Bs. As. 1996

<sup>14</sup> 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.

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.

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)<sup>15</sup>: 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.*

---

<sup>15</sup> Beccaria, L y López, A. “Reestructuración, empleo y salarios en la Argentina”, Primer Congreso Internacional de Estudios del Trabajo, Bs. As. Año 2000



*Específicamente en el lugar que estoy yo, tendría que decir ingeniero o licenciado por todos lados...[...].” (Walter)*

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.
-

## El sindicalismo argentino (1989 a 1999)

### 1. Tiempos de Menem.

Carlos Saúl Menem llega al poder meses antes de la fecha preestablecida, arribo precipitado por la hiperinflación que hacía estragos en la economía nacional castigando con mayor severidad a los más humildes, quienes volvieron a votar en masa al partido que tradicionalmente enarbolaba la bandera de la justicia social, que fuera parcialmente arrebatada por el radicalismo de Alfonsín. Su victoria en 1989, con gran apoyo gremial, especialmente de la UOMRA, suscitó en los dirigentes sindicales la esperanza de recuperar el rol protagónico tradicional en el esquema de poder del peronismo. Desde la presidencia, Menem se encargó de desactivar ese sueño gremial. Efectivamente, desde el inicio de su gestión se acercó a los grupos económicos de importancia del país, ungió como ministro de economía a un funcionario de Bunge y Born (Rapanelli) y se alejó de los intereses de los sindicatos y de su prometido “salariazó”. Iniciando un proceso de reformas impensado en propios y extraños al peronismo: profundo ajuste; privatización de empresas públicas; liberalización de la economía; desregulación de los mercados; acercamiento a los Estados Unidos. Julio Godio, en un adelanto de su libro “Los Caminos del Poder: PJ UCR y FREPASO” formula las siguientes reflexiones sobre la relación entre Menem y el sindicalismo: *“El menemismo se ha hecho cargo en la Argentina de la cruda propuesta del neoliberalismo conservador. El gobierno peronista emprendió la tarea de implementar en el país una versión casera del modelo norteamericano de economía, sociedad y sistema de relaciones laborales, privatistas e individualistas. En este contexto, el sindicalismo es un “estorbo” y por eso fue desplazado del poder político y marginado por el menemismo”*<sup>16</sup>

El accionar de Menem produjo el alejamiento del movimiento sindical en las decisiones de gobierno y la pronta división de la C.G.T., creándose una suerte de competencia entre dos

---

<sup>16</sup> Anticipo publicado en “Realidad Económica”,IADE, marzo 1995 pág.51.

estructuras orgánicas (sin perjuicio de la existencia de otros sindicatos autodeclarados "independientes"). La Confederación General del Trabajo se divide en dos expresiones: la CGT "Azopardo" de Saúl Ubaldini y la CGT "San Martín"; esta última más cercana a la posición del gobierno, obtiene "la personería gremial", lo cual lleva a la CGT Azopardo a su desintegración. Esta situación debilitó al sindicalismo en su rol de interlocutor ante el Estado, provocando sensibles cambios en su accionar político. Al respecto, nos dice A. Fernández: *“A partir de la asunción del Presidente Menem sobresalen dos actitudes políticas del sindicalismo: una cierta resistencia abierta o encubierta a aceptar la disciplina partidaria, lo cual condujo a la división de la C.G.T., este hecho no se había registrado en los anteriores gobiernos justicialistas, ni siquiera durante el turbulento mandato de Isabel Perón (...) se aduce con razón que dicha resistencia de la CGT fue menos activa y eficaz que la desplegada contra el gobierno radical, cuyo plan económico era socialmente menos costoso que el actual...”*. Seguidamente, el mismo autor señala los distintos matices o razones que explicarían esa resistencia atenuada, destacando lo llamativo de la “cierta resistencia” ofrecida por el “confrontacionismo” o el propio “miguelismo” al liderazgo de Menem y se refiere a la segunda actitud política del sindicalismo: *“una pérdida creciente de influencia en las decisiones del estado y del partido Justicialista, la que abarcó todo el sindicalismo, incluido los sectores que apoyaron casi sin objeciones el “pragmatismo” de Menem...”*<sup>17</sup>.

En 1992 la C.G.T se unificó, llevados tal vez por la necesidad de impedir el intento oficial de desregulación del sistema de Obras Sociales; la unidad permitió fortalecer el rol de interlocutor del sindicalismo frente al Estado. La mayoría de los sindicatos importantes comenzaron negociar con el Estado su espacio dentro de un marco institucional nuevo, manteniendo una actitud de tolerancia cuando no de resignación ante el proceso de privatizaciones y achicamiento del Estado. Esta postura, resignada o complaciente, fue el caldo de cultivo para la aparición de otro grupo sindical, integrado mayoritariamente por gremios estatales, que se opuso frontalmente a las reformas y formó una central nueva, el C.T.A., que impugnó los criterios de la tradicional C.G.T. y reivindicó su autonomía frente al gobierno.

---

<sup>17</sup> Fernández A., op.cit., págs. 68,69, C.E. América latina, Bs. Aires 1996.

En julio de 1994 fue firmado el Acuerdo Marco para la Productividad, el Empleo y la Equidad, entre el gobierno, la CGT y ocho de las más importantes confederaciones del sector de propietarios de los medios de producción y servicios, fijándose como objetivo: "la creación de empleo, el incremento de la competitividad y la introducción de nuevos elementos de equidad social (...)". El acuerdo promete reformas, algunas hoy alcanzadas: el estatuto para las Pymes; nueva ley de quiebras; nueva ley de accidentes de trabajo con un sistema de seguros para los accidentes, administrados por aseguradoras de riesgo de trabajo (ART), obstruyendo extremadamente el acceso del trabajador accidentado a una reparación integral -del derecho común- de dudosa constitucionalidad; así como otras medidas reformadoras aún no aprobadas.

Ante las reformas de mercado el sindicalismo vio alterada su vinculación con un Peronismo que daba, de la mano de Carlos Menem, un giro sorprendente: del intervencionismo a la política de mercado; del Estado protector al Estado mínimo. ¿Cuál ha sido la respuesta sindical?; sin duda variada. Efectivamente hubo sindicatos que opusieron resistencia a las reformas; ya dijimos que, al inicio de esta etapa la CGT se dividió en la CGT-San Martín y una CGT opositora (CGT-Azopardo), más un grupo de sindicatos independientes. Hubo sindicatos que negociaron demandas específicas pero aceptando globalmente el proceso de cambio.

Algunos autores distinguen a su vez entre quienes se adaptaron al proceso en busca de su preservación pero renovando sus demandas y aquellos que mantuvieron sus pautas tradicionales de subordinación ante el Estado. Resistencia o subordinación aparecen también como alternativas en el pensamiento de Héctor Palomino, volcado en su trabajo "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina", bajo el subtítulo: El Quiebre del Modelo Sindical: *"... la instalación del peronismo en el poder a partir de 1989 constituyó el inicio del paulatino desplazamiento de los sindicatos del centro de la escena política. Es que la base de sustentación del peronismo actual difiere de la de los primeros peronismos de los '40, los '50 y los '70. El viejo peronismo asentaba sus principios en una prédica nacionalista, la promoción y el fortalecimiento de un sector estatal de empresas públicas, el equilibrio de las fuerzas organizadas del capital y el trabajo, un patrón de crecimiento basado en la demanda interna. El peronismo actual, en cambio, se presenta aggiornato a los nuevos enfoques de política*

*económica que buscan captar el apoyo del gran empresariado local, en un alineamiento de política exterior que reconoce la hegemonía internacional de los Estados Unidos, promueve los esquemas de modernización basados en la desregulación y aperturas económicas, la privatización y un estado mínimo. Ante este giro copernicano las posiciones de los sindicatos fueron alinéandose en torno a tres grandes corrientes: -una mayoría de dirigentes sindicales (difícil de cuantificar pero que incluye a varios de los sindicatos más poderosos en número de afiliados y recursos) terminó aceptando un rol subordinado a los lineamientos políticos del gobierno, basándose en el argumento de una carencia de opciones propias al modelo oficial... Otros sindicatos que disienten con esta alternativa, renuentes a abandonar los viejos principios, no se inscriben en el nuevo modelo pero tampoco parecen dispuestos a abandonar el modelo político del peronismo. Estos dirigentes se nuclean en torno al MTA y entre sus dirigentes más destacados se cuentan los de UTA, Camioneros, y el líder cegetista de los 80, Saúl Ubaldini.. Otros sectores sindicales, por último, rechazan al mismo tiempo el modelo económico y social del oficialismo así como su adhesión política al peronismo. Estos dirigentes conformaron la CTA en 1992, postulada como una central sindical de nuevo tipo por el modelo de adhesión (individual) que proponen..."<sup>18</sup>*

Con la profundización de la política de ajuste económico y de flexibilización laboral tanto el C.T.A. como el MTA <sup>19</sup> se convertían en monopolizadores del descontento de los trabajadores. Recién la CGT comenzó a alejarse de las posturas gubernamentales lanzando un plan de lucha que arrancó con un paro general (8 de agosto de 1996), esta medida contó con la adhesión de los otros nucleamientos sindicales. El gobierno respondió con decretos "flexibilizadores" nros.1553; 1554 y 1555 (1996), posteriormente derogados. Mientras tanto el Estado, que había negado la inscripción del CTA como entidad sindical, argumentando la ilegalidad de la disposición que permite directa afiliación de trabajadores individuales a la misma, se vio obligado a rever su postura. Es que la entidad sindical había recurrido al Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., quien dictó una resolución requiriendo que el gobierno disponga la "inmediata inscripción". En mayo de 1997 el CTA fue reconocido formalmente por el gobierno. Por primera vez desde 1930, el Estado admite una segunda Central Obrera,

<sup>18</sup>“La Nueva Matriz Política Argentina”, Nueva Visión, pág.226, Bs. As. 1995.

<sup>19</sup> El MTA nace como una escisión de la CGT en febrero de 1994 denunciando una actitud pasiva por parte de esa Central Obrera.

portadora de un discurso combativo fue fundada el 14 de noviembre de 1992, recogiendo la adhesión de una cantidad importante de trabajadores desplazados del Estado-empresario y de aquellos gremios que se alejaron de la dirigencia gremial tradicional, son ellos: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE); Docentes (CTERA); Personal Aeronáutico (APA); Federación Judicial; Obreros Navales y otras entidades. Se pueden citar como hechos más salientes de su corta historia, los siguientes: movilizaciones de 1994; “la Marcha Federal”; 2 de agosto de 1994, paro general; 23 de abril del 95, paro general por la muerte de un obrero (Víctor Choique); adhesión a las huelgas convocadas por la CGT. Cabe destacar que en 1994 se formó el Movimiento de Trabajadores de la Argentina (MTA), constituido principalmente por los gremios de colectiveros (UTA) y de camioneros, que sin embargo no abandonaron su identificación con la CGT; lo constituyen unas 15 organizaciones nacionales.

Los decretos mencionados (1553, 1554, 1555)<sup>20</sup> provocaron una fuerte resistencia de los sindicatos y, cuestionados judicialmente, el Poder Ejecutivo suspendió los términos para lograr una negociación donde participaran el sector sindical y las principales centrales empresariales. Si bien es cierto que no se han logrado acuerdos formales ni permanentes entre los sectores, se han celebrado numerosos convenios flexibles y un número importante de convenios por empresa; todos concertados dentro del marco de la ley 14.250, legislación vigente que no impidió se suscribieran convenios de empresas y otros generales con cláusulas flexibles. A fines de 1998 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, informó que entre 1991 y febrero de 1998 se firmaron 1.324 convenios colectivos o acuerdos entre sindicatos y empresarios; en la mayoría de los casos fueron concertados entre sindicatos y “empresas”. En el rubro del calzado hubo 11 acuerdos de empresas; en plásticos 51; en alimentación 10; en mecánicos 23; en la construcción hubo 8; 2 en bancarios y en el sector energético 8 acuerdos. Estos convenios, según el informe, están generalizados en las empresas privatizadas o en proceso de privatización.

El mercado de trabajo nacional se ha visto modificado por los cambios económicos e institucionales vividos en la última década. Estas modificaciones han disminuido drásticamente el número de puestos de trabajo y el número de trabajadores registrados y con ello los niveles de sindicalización, provocando un debilitamiento de las organizaciones

---

<sup>20</sup> Han sido derogados mediante Decreto 50/99 del 27-1-99.

sindicales. Las cifras del INDEC de 1999 ratifican el crecimiento de la tasa de desempleo y la persistencia de los empleadores en crear puestos de trabajo de baja productividad en sectores informales. En este contexto de crisis continuará la creación de puestos informales, el aumento del cuentapropismo y del empleo clandestino. Jeremy Rifkin, en un reportaje realizado por Ana Baron corresponsal de Clarín en Washington, nos acerca algunas reflexiones sobre el desempleo en nuestro país: *“Aún cuando la Argentina logre superar la recesión que padece actualmente (julio 1999) el problema de desempleo continuará. El desempleo argentino no sólo se debe a las reformas económicas y a la recesión sino que también es producto de la globalización y la automatización de la sociedad”* (...) *“Si en la Argentina usted es un obrero o una secretaria o una operadora de teléfono o una cajera, su empleo está por desaparecer. Es cuestión de tiempo, pero la sociedad argentina se automatizará. De hecho ya lo está haciendo. Entonces, la pérdida de trabajo provocada por las privatizaciones y ahora por la recesión no será superada con el crecimiento económico”*. Preguntado sobre si la flexibilización laboral es un remedio para el desempleo una vez superada la recesión e instaladas nuevas industrias, respondió: *“no estoy de acuerdo. Ese aumento del empleo será neutralizado por la disminución del trabajo que provocará la automatización (...) “La idea ahora es tener muchísimos menos empleados, pero mucho más calificados y organizados de una manera horizontal”*<sup>21</sup>. El vaticinio de Rifkin encuentra corroboración en los datos oficiales que informan que aún cuando el costo laboral fue cayendo desde 1990 a la fecha, aumentó el índice de desempleo y el número de trabajadores “en negro”. Según esos datos, el costo laboral se redujo más del 30%, por los sucesivos recortes de los aportes patronales, el abaratamiento de los seguros por accidente de trabajo, una mayor productividad, el número creciente de convenios flexibilizados y la reducción directa de las remuneraciones. En la década del 90 el empleo no registrado, medido en el Gran Buenos Aires y en Capital Federal, saltó del 27.6% de los trabajadores al 37,1% a fines de 1998; según datos del Ministerio de Economía, dados recientemente, sobre 9,4 millones de asalariados ocupados en 1997 en el país, los trabajadores no registrados sumaban 3,6 millones. Este gran número de trabajadores “clandestinos” incrementa la evasión creando graves problemas fiscales y sociales. El empleo clandestino afecta al Estado y a los particulares: se estima que el Estado, las ART,

---

<sup>21</sup> Suplemento “Zona” de Clarín, 18-6-99, pág.12.

el PAMI, las AFJP y las Obras Sociales no recaudan de las empresas unos 10.000 millones de pesos anuales y otros 4.000 millones por la evasión entre los autónomos; a su vez el empleador que cumple con registrar las relaciones laborales, padece de una competencia desleal manifiesta; los trabajadores se ven privados de toda cobertura social y de protección contra el despido arbitrario; por su parte, los sindicatos no pueden escapar a la ola perjudicial y ven reducir drásticamente los niveles de sindicalización.

El crecimiento en el nivel de desempleo y el aumento de la ocupación precaria ha fragmentado la clase trabajadora; como dice Claudio Lozano en su trabajo "Los Niveles de Sindicalización": *"La reestructuración económica vivida por la Argentina durante las últimas dos décadas y los cambios institucionales que la acompañaron, han planteado una modificación significativa en el mapa de la clase trabajadora. Estas modificaciones han debilitado el accionar de las organizaciones sindicales alterando drásticamente el universo sobre el cual se ejercía la sindicalización, situando nuevos obstáculos para la actividad gremial. La desindustrialización sufrida por el país debilitó la presencia del asalariado formal y sindicalizable en el conjunto de los sectores populares. El crecimiento de los niveles de desempleo, la precarización de las relaciones laborales, la mayor heterogeneidad de la economía argentina, las distintas atribuciones (jubilación, Obra Social, estabilidad, etc.) que confieren los diferentes tipos de empleo a los trabajadores y el avance del cuentapropismo de subsistencia, derivaron en una profunda fragmentación de la clase trabajadora"*.<sup>22</sup> La situación descrita por Lozano, incide negativamente en la representatividad cuantitativa de los sindicatos. Cabe preguntarse si son los únicos factores de incidencia o existen factores endógenos, tanto más importantes que los primeros, que atentan no sólo contra un adecuado nivel de sindicalización sino contra el nivel de representación cualitativa. La victoria de Menem en las elecciones de 1989, con un apoyo sindical total, despertó en los dirigentes gremiales la esperanza de recuperar un rol protagónico en el esquema de poder, pero en poco tiempo advertirían su error. En efecto la otrora "columna vertebral del Movimiento Justicialista" fue teniendo una participación menor en el Parlamento Argentino y una escasa gravitación dentro del Consejo Nacional Justicialista. El actual estado de cosas encuentra a una dirigencia sindical dividida por las distintas posiciones que se adoptan frente al modelo socioeconómico vigente. A fines de los '90 encuentra al sindicalismo fragmentado en cuatro

---

<sup>22</sup> Lozano c., en "Realidad Económica", IADE, Bs. Aires, Julio/agosto 1995, pág 7.



nucleamientos: la Confederación General del Trabajo (CGT), el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) que integra la primera, el Congreso de Trabajadores Argentinos (CTA) y la Corriente Clasista Combativa (CCC).

## 2. Sindicalismo y Flexibilización Laboral (la U.O.M.).

La flexibilización laboral impacta negativamente en el sindicalismo argentino, poniendo aún más al descubierto la ruptura del modelo sindical tradicional que bajo la tutela del Estado cobrara vida y consolidara sus estructuras principales, aún vigentes, no obstante su debilidad manifiesta frente a la ofensiva patronal. El libre mercado fuerza a las empresas a un achicamiento de sus costos para poder competir con alguna posibilidad en un mundo globalizado; y 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. Dice Juan C. Torres, en su introducción al trabajo de S. Senén González y Fabián Bosoer: “El sindicalismo en tiempos de Menem”, refiriéndose a las reformas de mercado y los sindicatos: *“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 (...)”*. Lo dicho por Torres, describe acertadamente el escenario actual donde debe cumplir su papel el sindicalismo peronista. Este escenario complejo y totalmente desfavorable, lo encuentra debilitado como nunca antes en su historia y casi sin poder político, frente al sector “capital” que, aún con dificultades, es el que maneja la relación entre ambos, alentado desde el propio Estado. Este contexto adverso ha impulsado a los distintos gremios a

elaborar estrategias disímiles y en algunos casos alternativas, en la búsqueda de un mejor posicionamiento para enfrentar una crisis que se agudiza. Al comienzo hemos dado cuenta de las distintas formas en que han venido reaccionado los gremios ante los grandes cambios operados en el mercado laboral, ellas van desde actitudes de acompañamiento a la confrontación, como síntesis sobre el modo en que elaboró el gremialismo la situación descripta podemos concluir, con S.S. González y F. Bosoer diciendo: *“Las investigaciones y ensayos sobre la crisis del sindicalismo de Estado encontraron, a grandes trazos, cuatro formas de reacción sindical a la transformación de las instituciones estatales y de las relaciones laborales: confrontación, cooperación y participación, “defensismo” pragmático y resistencia alternativa. De todo ello, sin embargo, no alcanzaron a surgir tendencias dominantes de carácter innovador desde el campo del sindicalismo a tono con un “clima de época” fuertemente adverso para los sectores del trabajo”*<sup>23</sup>. Más allá de las distintas denominaciones o clasificaciones que puedan hacerse sobre el operar sindical frente a los cambios operados en las relaciones laborales, coincidimos con los autores en cuanto a la falta de una línea única o predominante.

La aguda crisis por la que atraviesa el sindicalismo, acentuada por los efectos de la flexibilización laboral, es percibida claramente por propios y extraños al mundo gremial. Con respecto a los primeros y limitándonos a la Unión Obrera Metalúrgica, resulta sencillo avalar lo expuesto recordando que esa organización gremial, ante la difícil situación económica y financiera que atraviesa el gremio, pretendió hacer uso de una legislación que tiende a evitar que una empresa en crisis quiebre: el llamado procedimiento preventivo de crisis. Tal solicitud gremial inédita muestra a las claras cómo se agudiza la crisis sindical, a tal punto que lleva a un sindicato a solicitar a la autoridad laboral administrativa una herramienta creada especialmente para amortiguar los efectos de despidos o de suspensiones masivas que puedan disponer las empresas por causas económicas. El Ministerio de Trabajo de la Nación no aplicó el procedimiento solicitado al considerar que en el caso no habría contraparte para discutir las medidas que se quieren tomar ya que la empresa y el sindicato se confunden en una misma entidad. ¿Empresa y sindicato son la misma cosa?. Este curioso planteo permite reflejar la paradójica situación por la que atraviesa el sindicalismo, obligado a tomar medidas y conductas impensadas hasta hace poco tiempo atrás. Citaremos, a título de ejemplo los siguientes

---

<sup>23</sup> Senen González-Fabián Bosoer. Op.cit. pág.11.

hechos: a principios de 1999 la U.O.M. Seccional Córdoba lideró un pool con empresas metalúrgicas para obtener mejores precios; se pudo ver “de la mano” a Lorenzo Miguel y otros dirigentes gremiales con algunas Cámaras Empresariales, protestando por el descalabro económico que afecta a la actividad productiva nacional y la disminución alarmante de la actividad metalúrgica. Dirigentes gremiales protestando conjuntamente con los empresarios y solicitando a la autoridad del trabajo que habilite una instancia administrativa que les permita achicar el pago de los sueldos, mientras intentan ajustar su plantel de directivos y de colaboradores a su actual 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.

Globalización, cambios tecnológicos, el papel actual del Estado, competencia, libre mercado, flexibilización laboral, todo impacta en la vida intrasindical y en su actuar externo, todo coadyuva a agudizar la crisis y debilitar el poder sindical. Ismael Bermúdez realizó un interesante recorrido sobre el poder gremial en la UOMRA, que tituló: “Las huellas del poder debilitado”, dijo textualmente: *“Esta es la UOM que se hizo fuerte y se llenó de afiliados con la industrialización de Perón a principios de los ’50 y que también bebió –aunque menos- del crecimiento de la industria automotriz, una década después. La misma UOM de Augusto Timoteo Vandor, el negociador innato, que en pleno exilio de Perón se animó a buscar un peronismo sin el líder natural, todavía bien vivo en Puerta de Hierro. La de José Rucci, que se encumbró a lo alto de la CGT hiperperonista de principios de los ’70, y que fue para siempre el hombrecito que quitó la lluvia de encima al General en Ezeiza, en el primer retorno, 27 noviembre atrás. La UOM de Lorenzo Miguel: el hombre de confianza de Vandor; el estratega que eligió a Rucci; el cerebro detrás de la elección de Saúl Ubaldini a principios de los ’80, cuando había que recrear la CGT para pararse frente a la dictadura. Los metalúrgicos fueron el gigante de los gremios argentinos, y no sólo por esos tres hombres que marcaron varias décadas de la política. Los “meta” tuvieron un estilo particular: uno de sus dirigentes, en los ’80, llegó a inventar la muletilla “metalúrgicamente hablando”. Y ese estilo se notaba en el tremendo número de afiliados; en la capacidad de presión y negociación; en la influencia sobre todos los demás gremios; y en la llegada fluida al poder político, fuera militar, peronista o radical. Pero llegaron Menem y la apertura económica. Los gremios perdieron pólvora en influencia sobre el poder. Y las privatizaciones trajeron un hecho emblemático: la extinción de SOMISA, la fábrica más grande del país. La debilidad de las*

*Pymes sumó más desempleo. Y la UOM, hoy debilitada, acumula deudas y añora los tiempos de gloria*<sup>24</sup>

Las razones de la crisis son diversas pero cabe preguntarse si sólo obedece a causas externas. Clarín, en su columna gremial, recogió la opinión de Lorenzo Miguel, referida a la crisis de la industria metalúrgica en general y a la situación particular de la Unión Obrera Metalúrgica: “La virtual precarización del empleo a que están sujetos los trabajadores argentinos y la falta o disminución de trabajo en las empresas metalúrgicas afectan severamente la recaudación de la cuota sindical de la UOM. A ello se suma la existencia de una situación de elevada morosidad de los empleadores metalúrgicos, que conlleva a la falta de aportes de la cuota sindical a la organización hechos estos no imputables a la UOM. Del mismo modo, la crisis de la industria metalúrgica por la falta de protección de la industria nacional a raíz de una apertura económica salvaje, una aduana sin control que genera una importación desleal con los productores argentinos, creando “dumping” económico y social produciendo el quiebre institucional de los establecimientos fabriles – de lo que da cuenta los sucesivos, permanentes y habituales pedidos de concursos y quiebras en los estrados judiciales, generando la desocupación – también afectan en forma directa a la UOMRA (...)”. Refiriéndose a la escasa recaudación de cuota sindical “sin precedentes”, sus causas y consecuencias en la vida intrasindical, dijo: “... En tal sentido, y considerando la inusitada caída de la recaudación de la UOM –sin precedente- por el efecto sucesivo de más de una década de cierres de establecimientos, suspensiones del personal, despidos de trabajadores, empleados en negro –que tampoco realizan los aportes o les impiden su afiliación-, configuran un severo cuadro recesivo que afecta el normal funcionamiento operativo de la Institución (...)”. Seguidamente hizo mención a soluciones coyunturales para enfrentar el cuadro de situación: “... En virtud de ello, para solucionar esta coyuntura, se buscó el remedio legal del “procedimiento de crisis” en sentido técnico, sin que este afecte a ningún empleado de la planta permanente de la organización, menos reducción salarial, postura esta que, como principio fundamental del derecho de los trabajadores, lo hemos puesto en conocimiento de la opinión pública. En dicho procedimiento no se verá afectado ningún trabajador, técnico o profesional ni con despidos

---

<sup>24</sup> Clarín, 18-11-99, pág.24.

ni con rebajas de salarios como afirma la nota publicada. Así el peso de la crisis soportado por los 35 colaboradores y los 224 directivos de la entidad, los que fueron individualizados en la presentación al Ministerio de Trabajo, habida cuenta de la naturaleza de la relación laboral de los mismos, su licencia gremial y la pertenencia y representatividad a los establecimientos fabriles, primero como delegados y luego como directivos o colaboradores, sin que ello haga desentender a la organización con la relación laboral de los directivos y colaboradores, mientras dure la licencia gremial de los representantes de los trabajadores en las empresas pero en modo alguno será usado dicho procedimiento para despedir al personal de la planta estable”<sup>25</sup>.

### 3. Sindicalismo y Peronismo.

Finalmente, haremos referencia a la pérdida de protagonismo del sindicalismo peronista en el Partido Justicialista. Sabido es el papel fundamental que jugó históricamente el gremialismo en la vida de dicho partido, basta con mencionar que su participación como “columna vertebral del movimiento justicialista” implicaba el 33% de los cargos electivos y un porcentaje similar de los cargos directivos dentro del Partido, dividiéndose los cargos con las otras “dos ramas” del movimiento justicialista. En cambio en la actualidad su participación en el gobierno partidario ha sido reducida y en las últimas elecciones nacionales (1999), la presencia gremial fue mínima en las listas de legisladores nacionales. La debacle ha sido progresiva desde la reinstalación de la democracia en nuestro país (1983); a partir de datos aportados por el investigador japonés especialista en temas laborales de la Argentina, Hiroshi Matsushita, en su análisis de las reformas laborales en la primera presidencia de Menem, efectuado en el libro “El Sindicalismo en Tiempos de Menem”, podemos construir el siguiente itinerario regresivo: “... en las elecciones de 1983 los diputados de origen gremial llegaron a 35, con un total de 111 diputados peronistas. Sin embargo, en 1987 este sistema recibió un duro golpe, ya que el grupo renovador del Partido intentó eliminarlo. Aunque en aquel momento sólo disminuyó a la mitad el número de representantes gremiales en el consejo directivo nacional del Partido, o sea desde el tercio al sexto, pero no llegó a ser eliminado completamente. Todo empezó a cambiar a partir de entonces, ya el número de los diputados

---

<sup>25</sup> Clarín 30-9-1999.

*de origen gremial se redujo drásticamente, con una cifra de 23 para el año 89, 19 para el año 91, 4 para el año 95 entre el total de 131 diputados peronistas (Pommarés, 1993, p.10, Clarín 1 de septiembre de 1996)”<sup>26</sup>.*

La dificultad de los sindicatos para reinstalarse en la vida política como representantes de la clase trabajadora, como ocurrirá hasta mediados de los '80, no es un dato menor; por el contrario, su pérdida de poder frente a los empresarios y el Estado y su escasa presencia política actual, es también causa de agudización de la crisis que padece. Al respecto, J. Godio, en marzo de 1995 ya 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”<sup>27</sup>.* 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”.*

La crisis sindical avanza, con ella avanza también la ofensiva de los empresarios y una legislación laboral cada vez menos protectora del trabajador; el movimiento sindical parece detenido en una fase defensiva donde lo esencial pasa por atenuar los efectos de la flexibilidad laboral y evitar una negociación colectiva descentralizada que diluiría la importancia del sindicato nacional. El menemismo se aleja del poder y se aproxima el tiempo de la Alianza...

---

<sup>26</sup> Matsushita H., en la obra ya citada de Senén González y Fabián Bosoer, pag.171.

<sup>27</sup> Godio J., “Realidad Económica”, IADE, feb/marzo 1995, pág.53.

Los efectos de las políticas de flexibilidad: el sufrimiento social.

Con relación a los efectos de la política de flexibilización laboral implementada en el sector de los trabajadores metalúrgicos advertimos, a través de la indagatoria realizada, los siguientes aspectos.

La política de flexibilización laboral es percibida por los trabajadores como aquella que generó las condiciones de posibilidad para un nuevo disciplinamiento del trabajador. En particular, fue desapareciendo paulatinamente el denominado trabajo “típico”, es decir, aquel a tiempo completo, con una estabilidad temporal o de larga duración, con coberturas sociales y protecciones laborales, con régimen de jubilación, etc. Dando lugar a otro escenario caracterizado por la pérdida de puestos de trabajo, el incremento del desempleo y la pérdida de aquellas seguridades y garantías sociales y laborales. Los trabajadores que mantienen aún sus puestos de trabajo, éstos son inseguros e inestables, se pierde o disminuye las coberturas laborales y sociales y todo aquello que hace a la protección del trabajador, los salarios disminuyen en términos absolutos y relativos. En definitiva, la flexibilización laboral es percibida por los trabajadores como la subordinación a un nuevo régimen de trabajo que los excluye o, en el mejor de los casos, los explota.

Veamos lo que manifiestan algunos de los entrevistados con relación a la percepción de la flexibilización laboral. Conrado, domiciliado en La Matanza, de 63 años de edad, escolaridad primaria y estado civil, casado en 2º nupcias, nos manifiesta,

*“...la percibo como la esclavización laboral...¿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. Esa es la FAMOSA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL (lo dice con énfasis) ¿Quiénes se benefician con esto? Y, quiénes dirigen la cosa...los políticos que las llevan*

*adelante que son sostenidos por los capitalistas. Los políticos llegan gracias al apoyo de los capitalistas, y después hacen todo a favor de los capitalistas. Y ¡Ojo! Yo no soy 'zurdo'. Pero esa es la cuestión. El pueblo que les cree no se beneficia, se benefician los grandes capitales”.*

Walter, de 41 años, mecánico, Instructor técnico, nos comenta,

*“... 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..”*

Darío, operario metalúrgico, soltero de 30 años de edad, añade,

*“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.”*

Lucas Ernesto, agrega,

*“... 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..”.*

Por otro lado, se implementa en las actividades laborales la polifuncionalidad. Es decir, van desapareciendo las actividades vinculadas a las distintas especializaciones y ahora, los trabajadores deben realizar múltiples y variadas actividades de cualquier tipo (hasta limpiar pisos). Esta situaciones ponen de manifiesto la degradación de las calificaciones de los trabajadores, no respetándose las incumbencias laborales.

*En este sentido Darío manifiesta,*

*“...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”.*

En otro momento de la entrevista afirma,

*“ 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 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.”*

Conrado agrega,

*“...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...”*

Lucas añade,

*“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”.*

En lo referente al sistema de garantías legales (reglamentos, estatutos, convenios y otros) y las coberturas sociales, es advertirle que las mismas son ignoradas por la parte patronal. En algunos casos, amparándose en los intersticios de la nueva legislación vigente y, en muchos otros, ignorándolos totalmente. Por ejemplo, es el caso de las licencias (ya sea por vacaciones, enfermedad, etc.), éstas van siendo limitadas y en algunos casos eliminadas. Además, se alteraron los ciclos y sistemas laborales mediante la indeterminación de los turnos de trabajo. También, la pérdida o disminución de las coberturas sociales y todo aquello que hace a la recreación y esparcimiento. Ahora, son determinados por las necesidades del empleador, en función de conveniencias coyunturales de trabajo.

Manifiestan diversos entrevistados

Lucas, de 28 años de edad, operario metalúrgico, soltero, nos manifiesta

*“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”.*

El trabajador va perdiendo logros y adquisiciones que hacen, tanto a las relaciones contractuales con los empleadores, (materializadas mediante convenios colectivos y otras reglamentaciones), cómo también, a aquellas que hacen a tradiciones laborales que se habían ido legitimando a través de los años. Aspectos tales como la estabilidad laboral, las coberturas sociales, los regímenes laborales, las condiciones de trabajo y otras, se van perdiendo paulatinamente.

Es destacable, cómo los trabajadores perciben estos cambios que no sólo afectan a la pérdida o degradación del trabajo, sino además, a su desaparición de un “lugar social”. El trabajador queda a expensas de los designios y necesidades del empresario, sin contar con los instrumentos para su defensa. Se podría decir que el trabajador metalúrgico cae en una zona de fuertes inestabilidades, que lo margina, que lo excluye y además, pierde la capacidad para proyectar su propio futuro. Ahora son innecesarios o fácilmente reemplazables.

Darío manifiesta,

*“...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...”.*

Y continúa,

*“... 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”.*

La situación de los trabajadores metalúrgicos está atravesada por las pérdidas de sus empleos, el aumento de las horas diarias de trabajo, la degradación de su condición de trabajador, la disminución de su salario y, se suma una nueva marginalidad, la edad.

Conrado nos manifiesta,

*“...es preferible los trabajadores más jóvenes, lo de Mayor antigüedad son excluidos.”*

Lucas añade,

*“... 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”.*

Por otro lado, se advierte la implementación de diversos mecanismos tendientes a facilitar y/o encubrir despidos de trabajadores bajo formas como los denominados “retiros voluntarios”, las “jubilaciones anticipadas” y otras especies tentando al trabajador, mediante el pago de algún dinero, para que se retire. Esto podría estar vinculado al hecho de evadir y/ encubrir el despido de trabajadores eludiendo o disminuyendo los costos por indemnizaciones. En algunas entrevistas nos han manifestado “... de que haya muchas “renuncias y pocos despidos”.

*Rescatamos, de la entrevista realizada a Conrado, lo siguiente*

“...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...”*

Como se ha señalado anteriormente, los salarios son afectados con una disminución importante, deteriorando las condiciones de vida material del trabajador y su núcleo familiar.

Lucas nos sigue contando

*“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”.*

Darío señala,

*“... 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”.*

Ahora bien, con relación a la capacitación de los trabajadores, tema que adquiere importancia pues es señalado como un elemento importante en el denominado proceso de actualización de una nueva organización laboral. La capacitación, aparece vinculada, en principio, en los períodos previos a la aplicación de la flexibilización. Cuando se implementa sobre la base de la política de flexibilización, la misma va dirigida a aspectos muy específicos y en forma limitada, contradiciéndose, en principio, con los criterios enunciados de una capacitación integral, capaz de dotar al trabajador de una mayor capacidad de realizar diversas actividades o relacionado a nuevas tecnologías.

Conrado nos comenta:

*“... Se capacitaba sólo para lo que ”A.....” quería y para ese momento. No para el largo plazo...”*

Lucas Ernesto, manifiesta sobre la capacitación.

*“...No, nunca recibí instrucción”*

Walter señala,

*“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.”*

Una dimensión de importancia que surge de la indagatoria, es la referida al impacto de la flexibilización en la vida laboral de los trabajadores.

Con relación a esto Walter señala,

*“...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”.*

Los efectos de la flexibilización laboral se manifiestan también en la desvinculación o fractura que produce en los lazos de solidaridad y sentimientos de pertenencia. Los trabajadores quedan ubicados en una zona de inestabilidad y turbulencias que conduce a un proceso de “desafiliación”. Es decir, de desvinculación progresiva de todo aquello que hace a su sistema de relaciones interpersonal tanto sea en su ámbito de trabajo como en sus relaciones sociales.

De la entrevista con Walter rescatamos,

“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.”

Los trabajadores advierten que el impacto de la flexibilización no sólo afecta a su actividad sino que lo perciben como un fenómeno que abarca al conjunto de los trabajadores.

Lucas manifiesta,



“... 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”.

Nos manifiesta otro entrevistado consultado sobre la flexibilización laboral y las nuevas condiciones de trabajo. En este caso es un trabajador que tiene una profesión.

Lucas,.Abogado.

*“...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...”.*

Con relación a la política que debería adoptar el Estado en material laboral Walter nos comenta,

*“ 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.”*

Lucas Ernesto añade,

*“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.”*

*EL VALOR DEL TRABAJO*

El trabajo es una de las expresiones más completas del ser humano. Es la primera forma que tiene el hombre para relacionarse con la naturaleza y con su comunidad.

Por medio de él, los hombres satisfacen sus necesidades vitales ya sean materiales como también espirituales.

El trabajo supone y exige el aporte de la fuerza física, de la inteligencia y de la voluntad de la persona.

Lucas refiere: *“Cuando entré a la fábrica tenía 16 años, era todo nuevo, me llamaba la atención el funcionamiento de la misma, sentía que el trabajo era útil”*

Tiene una dimensión ética, ya que el trabajo es un valor individual y social porque es y debe ser una expresión de su libertad creadora.

Al trabajar, las personas descubren las expresiones más vitales de la solidaridad y la fraternidad.

Lucas agrega: *“ Lo mejor era la relación con mis compañeros”*

El trabajo tiene valor porque lo realiza la persona humana y ella no vale solo porque trabaja, sino porque es la persona como sujeto libre y consciente en el hecho de crear, compartir y dar sentido a su vida.

y considera: *...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”*

Haciendo una distinción entre el concepto de trabajo y de empleo, el primero sería el valor por sí mismo, y el segundo es un medio a través del cual el hombre y la mujer acceden a él

con la implicancia de sentirse valorados.

Si el trabajo es un medio para la realización y perfeccionamiento de los miembros de una sociedad, el derecho a él es fundamental para la persona y por lo tanto todos los organismos e instituciones públicas y privadas, económicas y sociales como así también el Estado deben poner en marcha políticas que logren situaciones de empleo y salarios dignos y estables para que todos puedan acceder a un empleo, trabajar y vivir de su trabajo.

Lucas: “ *En la actualidad el gobierno no tiene una política definida en cuestión de empleo, ya no le queda qué 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 eso no generó trabajo. La cuestión esencial es que el empleo no se genera reduciendo el costo del trabajo, sino incrementando el consumo*”.

Agrega: “ *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 a haber más pobres y más desocupados*”.

### *EL DESVALOR DEL DESEMPLEO*

Por el contrario, el desempleo significa la pérdida de la realización y perfeccionamiento de la persona y de la sociedad a través del trabajo, logrando como consecuencia la pérdida de condiciones materiales y espirituales que permiten la dignidad y el entramado de relaciones familiares y sociales.

Desde una concepción neoliberal cuando se hace referencia al trabajo, se utiliza el término empleo, porque se parte de conceptos individualista, materialista y mercantilista, siendo lo contrario un espacio que los seres humanos ocupan en la estructura económica de la sociedad por el que recibe un contravalor monetario que debería ser equivalente a la función y rol que desempeñe.

Por otro lado el trabajo constituye una función inherente a la persona, es un factor esencial para la dignificación de la misma y dignificante en sí misma por el aporte de manera de producción o servicio que hace al bien común.

Por ello en una cultura que se enorgullece de enarbolar los derechos humanos, la carencia de empleo es no solo un tema de los desempleados sino de la sociedad en su conjunto, y un reflejo de las tensiones vividas, las contradicciones, conflictos y transformaciones que se dan en el tejido social moderno.

El trabajo constituye un valor importantísimo, en la identidad, las creencias, valores y actitudes del ser humano.

Lucas : *“Trabajo. Mi actividad es el parte y reflejo de la situación actual, si no hay dinero y no hay empleo, esa situación repercute en todos los estratos sociales.*

#### EFFECTOS PERJUDICIALES DEL DESEMPLEO.

Sabemos que el empleo y por consecuencia el trabajo en su dimensión económica es el medio principal por el cual el ser humano se relaciona con la sociedad y contribuye a su mantenimiento. Esto le permite a la persona sentirse partícipe y útil a la misma.

Entonces vemos que la primera misión del empleo es obtener los medios para la supervivencia. Pero ello no indica que el trabajo en sí mismo represente solo un elemento proveedor de recursos económicos.

Si tenemos una mirada desde el ciclo vital, observaremos que a partir de la socialización del niño le brinda un bagaje de conocimientos que le permitan a la edad determinada socialmente insertarse laboralmente. Esta formación se sigue dando en la adolescencia donde esas adquisiciones permiten la construcción de la identidad del joven.

El hecho de tener mínimamente una socialización ocupacional previa y el no poder acceder a un empleo puede producir efectos negativos en la formación de la identidad del individuo como tal y como partícipe social, y en algunos casos también una desorganización en el ámbito de la personalidad, como también sufrir los efectos de la marginación y en casos más severos de la exclusión.

Conrado nos manifiesta:

*“ ahora son preferibles los trabajadores jóvenes, los de mas*

Sabemos que la identidad personal se construye simultáneamente con la identidad ocupacional, que no quiere decir laboral sino que incluye a esta última categoría.

Se puede afirmar entonces que el empleo sirve para dar una imagen de nosotros mismos, al mismo tiempo que nos provee de una posición y estatus social. Nuestro lugar de trabajo, al establecer una continuidad en las relaciones sociales, permite que se dé no solo el proceso de identidad sino también el de pertenencia a un espacio determinado.

Por lo tanto la pérdida del empleo produce un aumento de la toma de conciencia de la dependencia que se tiene de otros, y un deterioro en la apariencia social, lo que puede producir un cambio en la identidad individual y social del desempleado.

El tener un empleo, mantenerse activo y ocupado sería una motivación (aunque sea inconsciente) para trabajar, y por el contrario el estar desempleado comprendería la existencia de la inactividad con el correspondiente costo psicológico.

Entonces se puede afirmar que el deterioro del estatus y del prestigio social que deviene por la pérdida del trabajo puede provocar un sentimiento de incapacidad personal y autoculpabilización que lleva a cambios en la evaluación personal.

También la mayoría de los empleos requieren de la interacción con otras personas, su pérdida puede ocasionar una situación de aislamiento social.

Las variables como el sentimiento de vergüenza, el tipo de hábitat que se puede perder, la edad, las dificultades económicas, pueden intervenir en esa pérdida o reducción de contacto social luego de perder el empleo.

Por lo tanto, el trabajo constituye uno de los nexos principales entre las metas individuales y los objetivos colectivos, de ahí su importancia para la comprensión de las sociedades contemporáneas.

Otro elemento a tener en cuenta en la pérdida del empleo es el grado de implicancia personal en él. Las personas con una alta motivación por el trabajo son las que más sufren los efectos de la pérdida de su empleo.

De todas las personas entrevistadas en situación de desempleo, se evidenció un significativo descontento con sus vidas, relacionada con la insatisfacción con la forma en

que debe organizarse el tiempo y las actividades diarias, en una etapa adelantada de su ciclo vital.

Siendo esta una consecuencia de la sobrevaloración del trabajo en nuestra sociedad o bien como una característica universal del valor del mismo, lo que se puede deducir es que el desempleo o el valor asociado al trabajo condicionan al ser humano en su bienestar psicológico y social.

Darío considera: *“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 vas a quedar en la calle. Habiendo trabajo todo mejora, uno está de mejor ánimo y eso se ve también en la forma de trabajar”*.

La pérdida del empleo produce tres cambios importantes, el primero relacionado con el recorte de los ingresos económicos, el segundo por una transformación en el ámbito de las relaciones sociales, y el tercero un cambio en el lugar de la persona que ejercía la autoridad como permanente proveedor.

Estos cambios provocan una desestabilización en las relaciones familiares, nuevos juegos de roles, luchas por el poder, y un proceso de adaptación y cambio entre estas situaciones dentro de la familia y entre el medio que la rodea.

El grado de estabilidad familiar va a depender del momento del ciclo vital en que se encuentre la familia. Y de producirse un grado de tensión dentro de la misma parece ser más intenso de acuerdo al grado de estatus ocupacional y del tiempo desempeñado en el empleo.

Concluyendo, si bien el desempleo puede ser un factor importante en la tensión familiar no siempre es consecuencia directa de éste. El desempleo actuaría como un factor que intensifica el tipo de relaciones familiares ya existentes. La familia también puede ser un elemento de apoyo social, por lo tanto no se puede generalizar que el desempleo incremente la tensión familiar ni el deterioro de las relaciones.

Conrado opina:

*“Cuando Ud. no quiere cumplir con 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 sin no te hubieses negado no te sancionaban”.

y añade:

“la flexibilización influye en las vidas privadas, porque uno ya no es dueño de disponer de un horario, no es dueño de lo que sucede . En algunos casos, salir de vacaciones en una época determinada. Te llaman y te dice: 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 tu señora que también está trabajando salga en febrero, y cada uno por su lado”

Desde un punto de vista político económico, los cambios acaecidos en ese ámbito han repercutido en la actividad laboral que a llevado a que la identidad obrera centrada en el trabajo haya entrado en crisis.

Lucas comenta: *“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 bajó el desempleo, ahora está estático como viendo que pasa”*.

Darío añade: *“la flexibilización laboral es lo que permitió a los empleadores aumentar su poder sobre sus obreros, y 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”*.

El resultado de los cambios supone una modificación del papel y del valor del trabajo no solo para el individuo sino también para la sociedad en su conjunto.

Con relación a la importancia del desempleo como desintegrador social, podemos mencionar tres aspectos que han influido en ello.

Por un lado como se mencionó anteriormente el trabajo como valor ha sido un factor identificador, agrupador, unificador, integrador de la fuerza social, productor de lazos, incrementador de relaciones basadas en la solidaridad, organizador, y también dotador de sentido en un aspecto directivo. Luego, se va reduciendo la capacidad del trabajo que trae aparejado marcadas distancias con el resto de la sociedad, y por último el debilitamiento de la fuerza del trabajo como un factor ideológico, ya que éste era un eficaz regulador de un tipo de moral, la del trabajador. A su vez incrementó el surgimiento de la clase obrera como fuerza social y como realidad ideológica.

Es una cuestión fundamental para favorecer la ciudadanía social, la solidaridad y la integración social y por tanto para evitar las dinámicas de exclusión social y de segmentación de la sociedad. La consolidación de la ciudadanía social supone el avance contra el paro y la desigualdad. Por tanto al defender el derecho universal a una vida digna hay que exigir el derecho a unas prestaciones básicas para todas las personas que no tienen recursos económicos suficientes y no tienen acceso a un empleo. Se trata de realizar una redistribución de la riqueza, en favor de la gente más desfavorecida y que permita cubrir sus necesidades básicas. En conclusión frente al retroceso de los derechos sociales, hay que fortalecer una nueva ciudadanía social, basada en nuevas y más amplias titularidades que hagan frente a los nuevos riesgos de exclusión.

## Ideología y crisis de identidad

Desde el discurso de los informantes se pueden detectar distintas visiones sobre el rol del Estado en la generación de empleo que se podría corresponder, en cierta medida, con algunos principios ideológicos<sup>28</sup> en los que subyacen algunas pistas sobre sus propensiones hacia tipos de transformación social, política y económica. Algunas opiniones se condicen más con un acercamiento o tendencia hacia un Estado keynesiano o más fuerte que el argentino (ya fenecido) y propio de muchos países desarrollados y que se basa más en principios universalistas:

Lucas sueña con un modelo de país con políticas económicas y sociales fuertes y no las de coyuntura que casi siempre caracterizan a nuestro país:

*“...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[...].” (Lucas)*

Respecto al pasado, añade:

*“...Los gobiernos pasados, anteriores a Menem, mostraban una actitud más activa, con todo esa política del estado de bienestar y actualmente el Estado se 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...” (Lucas)*

---

<sup>28</sup> Sistema doctrinario de representaciones, opiniones y creencias, fundados en un orden de valores y orientado a encauzar conductas de los miembros de un grupo, clase o sociedad dada. Todo actor social en correspondencia con la vida social y política, más esencialmente con las luchas sociales y políticas tal como éstas se despliegan en Occidente desde la mitad del siglo XIX y que implica una propensión hacia la voluntad de transformación de la sociedad y de sus organizaciones sociales, políticas y económicas (Del Acebo Ibáñez y Brie, “Diccionario de Sociología”, Editorial Claridad, Bs. As. 2001)

A continuación, podremos apreciar que Walter concuerda con un Estado que cumpla con favorecer el acceso de los ciudadanos a las prestaciones sociales que él considera básicas, tal los casos de la salud, la educación, la seguridad y que son, en líneas generales, los grandes temas pendientes en Argentina:

A la par, refiere:

*“...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 debiéramos 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, si es más no sé y de la seguridad ¡ni hablar!..” (Walter)*

A su vez aspira a que el gobierno regule a través de la legislación, la desigual distribución del poder de negociación de la empresa y de los empleados en un contexto básicamente recesivo. Agrega:

*“...[El Estado debe] 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, [...] 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...”(Walter)*

Respecto a la creación de puestos de trabajo mediante medidas flexibilizadoras, Lucas refiere:

*“...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...”(Lucas)*

Nótese que el entrevistado visualiza a la flexibilización como impuesta por sectores extra gobierno que presionan para obtener mayores ventajas competitivas para la radicación de capitales.

Como se expresa a continuación, podemos percibir que Walter reclama por una intervención estatal que reglamente en materia de capacitación, obra social, previsión social y que haga cumplir la ley efectivamente operando como árbitro sin inclinar la balanza hacia uno u otro lado o respondiendo a intereses particulares:

*“...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...” (Walter)*

Paralelamente, Darío resalta el papel estatal en el área laboral y percibe una falta de intervención activa:

*“...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...(Darío)*

*Continúa:*

*“...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...” (Darío)*

También Lucas aboga porque los gobiernos que nos conducen adopten medidas de fomento y protección de la industria nacional:

*“...Hoy la industria está 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...” (Lucas)*

Y continúa:

*“...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...” (Lucas)*

Nuestro entrevistado espera un papel activo del gobierno en la generación de empleo a través del fomento y estímulo del consumo y una cierta protección al abrirse la economía hacia la dimensión internacional. De alguna manera aboga por una apertura gradual y planificada de los mercados con preparación previa del empresariado local para adaptarse a la nueva situación.

A su vez, Conrado no cree en que el Estado deba instituir directamente fuentes de trabajo pero sí favorecer las condiciones para una generación positiva del empleo a mediano plazo

basado en el sector industrial y no en el financiero al que considera que persigue un agio desmedido:

*“...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. El Estado tiene responsabilidad en el fomento o no del capital especulativo o bien productivo, pero actualmente tiene la soga al cuello...” (Conrado)*

De manera reiterada aparece no solo en Conrado sino en todos los informantes la percepción de que el Estado está cautivo y preso frente al actual contexto, respondiendo con escaso margen de maniobra ante la incertidumbre.

En otro orden de cosas algunos informantes registran ciertas contradicciones en la concepción sobre el rol del Estado porque al mismo tiempo que añoran su intervencionismo, también creen que puede ser ineficiente, vacío y elefantiásico:

*“...Algo también doloroso fue los últimos tiempos que trabajé, donde no se producía a los niveles anteriores, 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 esta vacío...” (Lucas)*

*“...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 y hay muchos otros...” (Walter)*

Y también añade:

*“...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...” (Walter)*

En términos generales, todos los informantes claman por un Estado eficiente que cumpla con las prestaciones sociales esenciales, pero cuestionan el nivel del gasto público improductivo y la deuda contraída:

*“..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...” (Walter)*

Como apreciaciones generales podemos colegir que los entrevistados metalúrgicos prefieren un Estado proteccionista de la economía que incentive activa pero indirectamente la generación de trabajo. Nótese que casi no reclaman porque el gobierno produzca creación directa de puestos de empleo propio de un modelo keynesiano. Dentro de este tópico podemos decir que aceptan las nuevas reglas de juego de la economía internacional y solo reclaman cierta medida por parte de los gobiernos en la implementación de políticas económicas. En general y a su vez pueden visualizar que los modelos de acumulación experimentan agotamientos y que el keynesianismo con un Estado que posee una alta capacidad regulatoria en las relaciones económicas, y por supuesto incluidas en ellas, las laborales, ha fenecido. Los avances tecnológicos obligan, de alguna manera, a restringir las regulaciones que influían en la operatividad de las empresas, haciéndoles perder competitividad. De manera implícita advierten que la apertura de los mercados da lugar a mayor incertidumbre y que es una verdad de perogrullo que los mercados cerrados ofrecen un alto grado de certidumbre hasta que la situación estalla, como por ejemplo, sucedió en 1989:

*“...Respecto a la hiperinflación de 1988-89...Para mí fue un golpe de estado económico. [...]Alfonsín cayó por un golpe de estado económico. Y, es fácil. Los grandes capitales le hicieron la guerra creando la hiperinflación. O se va o se pudre todo. Bueno, no sé por qué*



*le hacían la guerra. Muchos dicen que era anti-nación. Yo pienso que era todo lo contrario. Porque si los capitales le hacen la guerra es porque a ellos no les conviene que esté. Es un tema medio difícil porque hay mucha gente que opina lo contrario. Pero yo creo que si a mí alguien me hace la guerra, es porque no le conviene que yo esté. (Conrado)[...] La guerra económica no se la hizo el pueblo al gobierno. El pueblo no puede hacer una guerra económica...” [...] Con los ingresos, donde yo estaba, compensaban mes a mes por la inflación.[...] No sé en otro lado. Eso también hace pensar de por qué compensaban mes a mes, porque eso provocaba una espiral... (Conrado)*

También Walter da cuenta del impacto que puede suceder cuando los cambios en la política económica son bruscos y lo manifiesta así:

*“[...] 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...” (Walter)*

Tal vez pueda decirse que el cambio de modelo económico periódico con fluctuaciones desapacibles pueden provocar una cierta crisis de identidad del empleado metalúrgico. ¿El trabajo es una mercancía o un bien colectivo a proteger? Esa es la pregunta que definiría posiciones de fondo, en torno a como son interpretadas las relaciones de producción capitalistas. En la medida que el trabajo es protegido con legislaciones tuteladoras, se le aleja del carácter de mercancía, pero en la medida que se le somete sólo a relaciones de

mercado entonces sí se parece más a una mercancía. La legislación protectora añorada por los empleados, apunta a darle un carácter de socio en la vida productiva, de factor fundamental y de trato diferente a todos los demás elementos que concurren en el proceso productivo. Pero en la medida que su necesidad y su contratación esté sometida a las leyes del mercado, más “cosificado” se puede sentir el trabajador. Más allá de disquisiciones ideológicas, debe coincidir en que las fuentes de trabajo no pueden protegerse por decreto y que existen condiciones objetivas favorables o desfavorables que producen su incremento o disminución. Evidentemente, esta situación pone en tela de juicio la discusión sobre la muerte misma de un tipo de cultura laboral. Y, con ésta, de un tipo de trabajador.

Atendiendo al anterior razonamiento, intentaremos bucear en el nuevo empleado que se avizora en el horizonte en cuanto a saberes, conocimientos, competencias, calificaciones<sup>29</sup> y el contexto empresarial en el que se halla inmerso. A la sazón tenemos que los cambios en las regulaciones y relaciones Estado y Empresas, y los aportes de la ciencia y la tecnología, permitieron una nueva relación de las empresas con los mercados. Esta relación en los últimos años se ha distinguido por una mayor liberalidad económica, una disminución de los niveles arancelarios, una elaboración de los servicios y productos con los aportes de la microelectrónica y las comunicaciones que los hace responder a nuevas lógicas económicas, rompiendo con los conceptos tradicionales de organización de la producción y de la administración dominantes por décadas e impactando fuertemente en la vida de los trabajadores:

Respecto a este entorno que se avizora, Lucas verbaliza:

*“...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...” (Lucas)*

---

<sup>29</sup> La calificación de un individuo es su capacidad de producir las normas exigidas en los plazos exigidos, pero es también su capacidad para situarse con respecto a su trabajo; reflexionar sobre él, a sobrepasar lo existente para proponer mejoras y hacer frente al cambio; en síntesis, es tener los medios intelectuales para dominar el trabajo (D

Y continúa:

*“...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...”[...] “...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...” (Lucas)*

Los avances tecnológicos en microelectrónica reclaman que los empleados dominen las nociones técnicas de la automatización de los procesos. En función de ello, las capacidades demandadas a los trabajadores metalúrgicos serían más complejas. Walter dice al respecto:

*“...[...] 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. [...] 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...” (Walter)*

Conrado no puede visualizar a este tipo nuevo de empleado con calificaciones nuevas, es escéptico respecto a que este nuevo paradigma productivo genere puestos de trabajo nuevos:

*“...Hablan de crear fuentes de trabajo a través de la computación. ¿Cómo? ¿Qué trabajo se puede crear? No vislumbro la posibilidad de salir adelante...” (Conrado)*

Walter, con su aporte, nos hace visualizar bien el tránsito entre el viejo y el nuevo empleado ejemplificando con el tema de la capacitación:

*“...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...” (Walter)*

Las reflexiones anteriores dan cuenta que el contexto empresarial y laboral ha mutado, provocando la emergencia de un nuevo perfil de trabajador, joven, con iniciativa, pero sin grandes expectativas de progreso dentro de la organización y tal vez con menor compromiso y lealtad hacia el empleador:

Así prosigue diciendo:

*“...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...” (Walter)*

Este nuevo empleado cuesta mucho menos y ya sin esperanzas de trabajar a largo plazo, la llegada de la finalización de su contrato no crea grandes tensiones al interior de la empresa. Esta nueva organización laboral permite acceder a talentos muy calificados, necesarios por un breve período sin incurrir en costosas inversiones fijas en trabajo y asociadas sólo a los ciclos económicos.

Aún así y atendiendo al entorno turbulento, las empresas deberían asumir algunas inversiones en capacitación del personal que no siempre están dispuestas a realizar porque son percibidas como un gasto elevado:

*“...La capacitación constantemente es una lucha que tenemos nosotros de hacerla ver no como un costo, que es el tilde 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. [...] 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....(Walter)*

Nótese que lo que algunas empresas consideran capacitación, para el instructor entrevistado es una política errónea porque es puntual, acotada y no estratégica. Otros informantes también refieren haber recibido información y entrenamiento básico para “salir del paso”:

*“...Capacitación...sí. [...] Pero era una capacitación estricta en lo que ellos necesitaban. Nada más. Ninguna capacitación integral que te permitiera salir de la empresa y trabajaren cualquier otro lado. Sólo la capacitación que la empresa necesitaba para el cambio que vendría. Cursos de controles de materiales, o de controles con chispas. Pero sólo lo que la empresa necesitaba en un solo sector. Para sacar a un operario de un lado y trasladarlo hacia otro sector. Por ello primero te capacitaban para eso. Entonces, salir de ahí o de la empresa no te servía para nada. Se capacitaba sólo para ese momento. No para el largo plazo...” (Conrado)*

Lo trascendental sería formar recursos humanos en saberes más amplios más que capacitarlos parcialmente:

*“...[...]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...” (Walter)*

Como ya hemos dicho, el desarrollo de la ciencia y la tecnología se fue incorporando a los procesos productivos y fue cambiando los métodos dominantes en el mundo de la organización de la fabricación. Las formas tradicionales de organización productiva se caracterizaron por acumular en una empresa, muchas veces en un mismo lugar, diversas actividades productivas, dando lugar a complejas organizaciones integradas horizontal y verticalmente. La revolución tecnológica en la electrónica y en las telecomunicaciones, ha incidido para facilitar los transportes y las comunicaciones. Ello ha coadyuvado a la descentralización productiva. La lógica de la producción en serie como condición necesaria para el incremento de la productividad, entra en revisión, registrándose una nueva organización del trabajo que muchas veces ni las mismas empresas tienen en claro: Respecto a estos cambios, Walter refiere:

*“...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...” (Walter)*

*Y más concretamente agrega:*

*“...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. 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 “comercia”l 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...(Walter)*

En correspondencia con las transformaciones experimentadas en los sistemas productivos, se acentúa en nuestra región el debilitamiento de los rumbos económicos basados en los mercados internos. La presión del capital internacional por cada vez mayor apertura de los mercados, abre las puertas al libre comercio. En muchos casos, no siempre la fragmentación de las organizaciones productivas significa el debilitamiento de éstas. Puede producirse una inclinación hacia la transferencia de actividades que venía ejecutando la empresa a otros productores externos, especializados en los productos y o servicios que se tercerizan. Así, Walter comenta:

*“...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...” (Walter)*

*“...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...” (Walter)*

Adviértase que Walter comenta algunas de modificaciones empresariales por todos conocidas, como el uso de la contratación con terceros, de servicios y actividades que originalmente se venían realizando con recursos propios, ya sean personal, maquinarias o capacitación. El sector automotriz es una actividad productiva que viene experimentando profundos procesos de reestructuración ante la caída de las ventas y esto determina ajustes de personal y tercerizaciones, desplazando fuerza de trabajo hacia el exterior organizacional.

A priori y bajo el paradigma productivo microelectrónico un empleado que sea joven, que posea formación amplia y flexible que aporte para la innovación y facilite la absorción de los cambios acelerados del contexto sería el trabajador ideal para las empresas del tercer milenio. Pero según lo que refieren nuestros informantes, esto no es necesariamente así en lo referente a los procesos productivos ni a las líneas de capacitación proporcionadas por la empresa:

*“...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. 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...” (Lucas)*

*“...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)*

*“...En mi vida laboral en relación de dependencia -hasta 1998- la flexibilidad 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...” (Lucas)*

Notase que la amenaza de la desocupación es una espada de Damocles sobre la cabeza del empleado que facilita la sumisión y cierta pérdida de identidad colectiva o solidaria: hay muchos postulantes afuera dispuestos a recoger lo que el empleado disconforme deseche.

Lucas prosigue:

*“...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 tiempo supieron tener...” (Lucas)*

Lucas refiere que ya el trabajador ha perdido hasta las categorías por ocupación y que esta situación abre paso al desempeño de cualquier tarea no compatible con el puesto. Además, Walter explicita a renglón seguido, que los horarios se hallan flexibilizados de hecho debido al alto grado de necesidad ocupacional:

*“...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...(Walter)*

Nuestro entrevistado también refiere que “el nuevo empleado” muchas veces puede tener credenciales universitarias y ser contratado solo para realizar tareas administrativas:

*“...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. [...](Walter)*

Tampoco los saberes técnicos son indispensables y el trabajador no tendrá margen de error para equivocarse. Esto podría evitarse cuando se produzca la situación paradójica de que el trabajador cuente con una basta experiencia y que a la vez sea muy joven:

*“...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...(Walter)*

Además, Walter manifiesta que se ha producido una evolución de los procesos laborales en consonancia con un nuevo esquema tecnoeconómico que se condice con el descarte de la persona del oficio y su reemplazo por una mano de obra más dúctil y temporaria:

*“...[...] 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...” (Walter)*

Para Lucas el cambio en la actividad productiva del país se produjo por la apertura económica, deteriorándose las condiciones laborales:

*“...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 ...”(Lucas)*

El estudio de la flexibilidad laboral presenta dos escenarios generalmente heterogéneos, por un lado la ley que está escrita en los textos y por el otro, el contexto de los centros productivos. Junto a lo anterior, existe el fenómeno de la debilidad de la fuerza de trabajo acosada por el fantasma real del desempleo y la exclusión social al que el mismo puede conducir. Si nos guiáramos sólo por los cambios en la ley, la flexibilidad es comedida, en comparación con otros países latinoamericanos, pero si además, como debe ser, se toma en cuenta las realidades productivas laborales, el escenario es más preocupante. Ciertamente, el factor que juega en primer lugar para que esto sea así, es el frágil desarrollo del mercado laboral, que obliga al desocupado o al que tiene empleo a aceptar lo que en otras circunstancias sería inadmisibles. Sin creación de empleos los que todavía existen, se hacen

escasos. Y cuando esto es así, quien no tiene empleo es un contratante en situación de absoluta dependencia.

#### VISION DEL SINDICALISMO:

Sin duda asistimos a uno de los momentos de mayor debilidad del sindicalismo argentino, 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. Intentaremos detectar la visión del sindicalismo, del dirigente y del poder sindical en los trabajadores metalúrgicos desocupados de la zona Oeste. Destacamos que atento al limitado número de entrevistados no se pretende arribar a conclusiones definitivas, sólo a una muestra aproximada de la imagen sindical en los trabajadores metalúrgicos afiliados o no afiliados al sindicato que los representa.

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 PJ. 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, fue clave en la política nacional para las designaciones de Italo Luder y de Carlos Menem como candidatos presidenciales del justicialismo, respectivamente. Las bases del tradicional poder sindical reposaban por entonces en tres pilares:

- 1) Poder político: su influencia dentro del Partido Justicialista, en el que los dirigentes sindicales importantes influían enormemente en la designación de candidatos a los principales cargos nacionales.

- 2) Poder económico: manejo de las obras sociales, cuyos afiliados eran una suerte de clientela cautiva sin ningún tipo de opción.
- 3) 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 han comenzado a quebrarse durante la última década con la llegada de Carlos Menem a la Casa Rosada, paradójicamente apoyado por el sindicalismo en general y en especial por la Unión Obrera Metalúrgica, tal situación de quiebre perdura en la actualidad. La extrema debilidad que exhiben los sindicatos en nuestro país, reconoce causas propias y ajenas e influye también otras condiciones estructurales, que afectaron al sindicalismo en todo el mundo. En un reciente informe sobre los sindicatos en los Estados Unidos, publicado en Clarín, 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 bajó 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... pero 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”<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Clarín, 20-2-2003, pag.8 Suplemento Económico.

A las condiciones desfavorables en que se ve obligado a actuar el sindicalismo, se suma la escasa capacidad de reacción de sus dirigentes para su renovación y remontar su caída en la valorización de la opinión pública. Veamos las opiniones de nuestros entrevistados sobre el papel del sindicalismo argentino en la actualidad:

Conrado nos dijo:

*“El sindicalismo en este país no es un sindicalismo que defienda al ‘laburante’, al obrero”.*

Por su parte Walter, quien estuvo sindicalizado y fue delegado gremial, nos aporta:

*“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”*

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. 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.

Juan C. Torres, en su introducción al trabajo de S. Senén González y Fabián Bosoer: “El sindicalismo en tiempos de Menem”, refiriéndose a las reformas de mercado y los sindicatos: *“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 (...)”*. Lo dicho por Torres, describe acertadamente el escenario actual donde debe cumplir su papel el sindicalismo peronista. Este escenario complejo y totalmente desfavorable, lo 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.

La aguda crisis por la que atraviesa el sindicalismo, acentuada por los efectos de la flexibilización laboral, es percibida claramente por los propios sindicalistas y por los trabajadores en general, afiliados o no, quienes tienen plena conciencia de su falta de protagonismo y su debilidad frente a los empresarios. Recogimos las siguientes opiniones:

Carlos, trabajador sindicalizado, nos dice:

*“Estoy afiliado al Sindicato. Mi opinión es que es malo. No tiene ningún protagonismo”*.

Walter, nos dice 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 más y en realidad no gana nadie porque están dividiendo las fracciones ...”*

Agrega:

*“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 expresa 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”.*

Darío Vargas, suma 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 aceptó que hoy si tenés trabajo debés mantenerlo sin importar las condiciones”,*

Como dijéramos, la dirigencia sindical es conciente de la crisis por la que atraviesa, la realidad los golpea fuertemente. Basta mencionar que 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. Globalización, cambios tecnológicos, el papel actual del Estado, competencia, libre mercado, flexibilización laboral,



todo impacta en la vida intrasindical y en su actuar externo, todo coadyuva a agudizar la crisis y debilitar el poder sindical. Ismael Bermúdez realizó un interesante recorrido sobre el poder gremial en la UOMRA, que tituló: “Las huellas del poder debilitado”, dijo textualmente: *“Esta es la UOM que se hizo fuerte y se llenó de afiliados con la industrialización de Perón a principios de los ’50 y que también bebió –aunque menos- del crecimiento de la industria automotriz, una década después. La misma UOM de Augusto Timoteo Vandor, el negociador innato, que en pleno exilio de Perón se animó a buscar un peronismo sin el líder natural, todavía bien vivo en Puerta de Hierro. La de José Rucci, que se encumbró a lo alto de la CGT hiperperonista de principios de los ’70, y que fue para siempre el hombrecito que quitó la lluvia de encima al General en Ezeiza, en el primer retorno, 27 noviembre atrás. La UOM de Lorenzo Miguel: el hombre de confianza de Vandor; el estratega que eligió a Rucci; el cerebro detrás de la elección de Saúl Ubaldini a principios de los ’80, cuando había que recrear la CGT para pararse frente a la dictadura. Los metalúrgicos fueron el gigante de los gremios argentinos, y no sólo por esos tres hombres que marcaron varias décadas de la política. Los “meta” tuvieron un estilo particular: uno de sus dirigentes, en los ’80, llegó a inventar la muletilla “metalúrgicamente hablando”. Y ese estilo se notaba en el tremendo número de afiliados; en la capacidad de presión y negociación; en la influencia sobre todos los demás gremios; y en la llegada fluida al poder político, fuera militar, peronista o radical. Pero llegaron Menem y la apertura económica. Los gremios perdieron pólvora en influencia sobre el poder. Y las privatizaciones trajeron un hecho emblemático: la extinción de SOMISA, la fábrica más grande del país. La debilidad de las PyMes sumó más desempleo. Y la UOM, hoy debilitada, acumula deudas y añora los tiempos de gloria”*<sup>31</sup>

Si bien la opinión general de nuestros entrevistados es negativa respecto del dirigente sindical, por 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”*

---

<sup>31</sup> Clarín, 18-11-99, Pág.24.

Cabe preguntarse, si dentro de los trabajadores sindicalizados y conocedores del movimiento sindical argentino, existe algún reconocimiento por la labor histórica de la dirigencia sindical. Lo limitado de la muestra impide conclusiones definitivas al respecto, no obstante destacamos la opinión de Walter quien participó de la vida sindical incluso como dirigente de base. 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 de ... que no levantaban el copete, no decían nada, dejaban hacer...”*

La virtual precarización del empleo a que están sujetos los trabajadores argentinos y la falta o disminución de trabajo en las empresas metalúrgicas afectan severamente la recaudación de la cuota sindical de la UOM. A ello se suma la existencia de una situación de elevada morosidad de los empleadores metalúrgicos, que conlleva a la falta de aportes de la cuota sindical a la organización, hechos éstos no imputables a la UOM. Del mismo modo, la crisis de la industria metalúrgica por la falta de protección de la industria nacional a raíz de una apertura económica salvaje, una aduana sin control que genera una importación desleal con los productores argentinos, creando “dumping” económico y social produciendo el quiebre institucional de los establecimientos fabriles –de lo que da cuenta los sucesivos, permanentes y habituales pedidos de concursos y quiebras en los estrados judiciales, generando la desocupación – también afectan en forma directa a la UOMRA. La escasa recaudación de cuota sindical “sin precedentes”, sus causas y consecuencias en la vida intrasindical. En tal sentido y considerando la inusitada caída de la recaudación de la UOM –sin precedentes- por el efecto sucesivo de más de una década de cierres de establecimientos, suspensiones del personal, despidos de trabajadores, empleados en negro –que tampoco realizan los aportes o les impiden su afiliación- configuran un severo cuadro recesivo que afecta el normal funcionamiento operativo de la Institución. Estas causas “propias y ajenas” de la debilidad sindical, parecen ser percibidas por el trabajador a juzgar por las conclusiones parciales y limitadas de nuestro estudio de campo que servirán de base para profundizar en futuros trabajos.

## II: Entrevistas

### ENTREVISTA N° 1

INFORMANTE: CONRADO

DOMICILIO: Fardman entre Luro y Echeverría (Laferrere). La Matanza

EDAD: 63 años

ESCOLARIDAD: primaria completa

ESTADO CIVIL: casado en 2° nupcias

Descripción de historia laboral: su primer trabajo fue como quintero en el campo, luego vino a la ciudad y empezó a trabajar en el rubro metalúrgico, alrededor de 1960. Comenzó a trabajar inmediatamente en “A.....”, continuó siempre en el mismo lugar, en diversos desempeños por el término de 32 años. “...Sí, fui haciendo distintas tareas, pero, ¿qué le puedo llegar a decir? Trabajé en distintas máquinas... por más que lo explique, que le diga... el que manda hacer “esa encuesta”, de eso no sabe nada y no va a entender nada de nada...Así de “sencillito”...sólo trabajé en la industria metalúrgica... ¡No, por favor! ¡Ojalá hubiese sido jefe! Me hubiese salvado. Llegué a una de las categorías más altas del convenio, la de operador “D”, pero...simplemente una categoría, como sucede en todas partes. Mi esposa es Lic. en Enfermería y cobra como “auxiliar”...¡Y aguantáte! Y si no ¡Andáte!

Flexibilización laboral: “...la percibo como la esclavización laboral...¿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. Esa es la FAMOSA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL (lo dice con énfasis) ¿Quiénes

se benefician con esto? Y, quiénes dirigen la cosa...los políticos que las llevan adelante que son sostenidos por los capitalistas. Los políticos llegan gracias al apoyo de los capitalistas, y después hacen todo a favor de los capitalistas. Y ¡Ojo! Yo no soy ‘zurdo’. Pero esa es la cuestión. El pueblo que les cree no se beneficia, se benefician los grandes capitales.

¿Influye en la vida privada, cotidiana del trabajador? Y, yo supongo que sí, se refleja en la vida privada, porque uno 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.

Antes de que Ud. se desvincule de la empresa (lo hizo hace 2 años, previo “arreglo” entre partes), esto lo pudo ver? ¿Bajaba algún tipo de mensaje a través de los jefes, respecto a este tema? “...”A.....” hizo una reestructuración y sacó del medio mucha gente de los niveles superiores...Trajo gente nueva, gente que para nosotros era desconocida. Y después empezaron los cambios... 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 mía. ¿Me explico? Y esto 'el japonés' lo hizo durante meses... Y después empezaron...Qué tareas diversas, qué trabajás acá...que hacés aquello...que hacía 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..."

Respecto a los cambios ocurridos en su empresa, ¿sabe de algunos otros ocurridos en la rama metalúrgica? "...En general, nosotros no teníamos información. No lo sé. Aunque es obvio que hubo cambios en todo tipo de industria. Si no ¿Por qué tanto desempleo? ¿Ha recibido capacitación en su vida laboral? "...Capacitación...sí. Pero antes de que empezaran los cambios. Pero era una capacitación estricta en lo que ellos necesitaban. Nada más. ¡Ojo! ¿Eeehh? Ninguna capacitación integral que te permitiera salir de la empresa y trabajaren cualquier otro lado. Sólo la capacitación que la empresa necesitaba para el cambio que vendría. Cursos de controles de materiales, o de controles con chispas. Pero sólo lo que la empresa necesitaba en un solo sector. Para sacar a un operario de un lado y trasladarlo hacia otro sector. Por ello primero te capacitaban para eso. Entonces, salir de ahí o de la empresa no te servía para nada. Se capacitaba sólo para lo que "A....." quería y para ese momento. No para el largo plazo. *Comenta: Yo no se si hago mal o bien en nombrar a la empresa. Prefiero que no se la nombre. (Se le asegura confidencialidad en el tratamiento de los datos)*

Respecto a los ingresos, ¿Cuándo se empiezan a deteriorar, según lo que Ud. me dijo? 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..."

¿Cobraban sumas fijas, variables, se atrasaban en los pagos? "...Ya le dije. Las sumas eran fijas con algún pequeño porcentaje. Nunca se atrasaron en los pagos, ni "S.... R....." ni "A.....". Eso sí, fueron siempre puntualísimos en los pagos. Le digo más, si el día de pago caía un domingo, lo adelantaban para el viernes, cosa que todo el mundo pueda cobrar. No, no hubo nunca atraso en los pagos, ningún tipo de mora. Estuvieron siempre al día..."

¿Consideró alguna vez la posibilidad de trabajar por cuenta propia? "...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..."

¿Vivió cambios en cuanto a las vacaciones, horas extras, trabajar en horarios distintos, antes de desvincularse de la empresa? "...En el sector que yo estuve me respetaron (tal vez por la antigüedad que yo tuve), los turnos. Bueno, las fechas de las vacaciones las peleábamos, la última la tuve que pelear a muerte. La fecha que me habían prometido, no me la querían dar. Respecto a los otros operarios, algunos las negociaban. Pero llegó un momento que estaban de vacaciones y los llamaban y les pagaban doble o triple para que vengan a trabajar. Si, las vacaciones 'se vendían', en una palabra. Un error. Porque al hacer esto se da lugar para que después sigan avanzando, aplicándolo. Yo antes de retirarme de la empresa estuve un año y medio o dos años fuera del sector de producción. Me mandaban a hacer cualquier cosa. A cavar zanjas, pintar paredes, limpiar el parque, etc. Eso provocó

un 'bajón' en el sueldo, porque se dejó de cobrar turnos rotativos, sábados a la tarde que era doble, todas esas cosas desaparecieron del sueldo. Supongo que eso fue preparado para que cuando llegara el momento de decir: Bueno, mirá, hasta acá llegamos. Hay tanto y tenés que firmar la renuncia. Porque eso sí ¿no? La empresa no despidió nunca a nadie. La empresa siempre llamó al arreglo (previo 'ablande'). Despedir, no despedían. Sí, eran los famosos 'retiros voluntarios'..."

¿Ud. tuvo contacto con sindicalistas metalúrgicos? ¿Cuál fue su experiencia? "...Yo en el año '65' o '66, un día vino un jefe y me dijo: Ud. tiene que hacerse cargo de un micrógrafo y una llave francesa. Y tiene que firmar la entrega y hacerse cargo de esa herramienta. Le dije que no. El motivo por el cual le dije que no es porque yo no tenía lugar para guardar esa herramienta. Me dice: No hay ningún problema. Ud. el sábado cuando termina el turno, va y se la entrega al encargado y el lunes el encargado se la da a Ud. Le dije: Bueno, entonces, que firme el encargado porque yo no me voy a hacer cargo de una herramienta que va a guardar otra persona. Porque si la herramienta se pierde me van a decir que estaba a mi cargo. Y tuvimos un cambio de palabras por eso. En un momento determinado, pasó detrás de mí y dijo: Firme o va a parar a los caños. Textuales palabras. Y mi reacción fue tomar la herramienta e ir derecho a la oficina de personal y pedí hablar con el jefe. Me recibió una persona muy accesible, le dije que me pasaba: presenté las herramientas y le dije: observe esto: Un hermoso micrómetro. El Sr. B.....quiere que firme haciéndome cargo de esta herramienta, pero a su vez pretende que se la de en custodia al encargado del sector. Yo no puedo firmar si lava a cuidar otra persona. Es algo lógico. Y lo peor del caso es que si yo voy con esto a un taller mecánico a venderlo, con la pinta de 'croto' que tengo, 'me meten en cana'. En cambio, si va un jefe de traje y corbata, a ese se lo compran y se va. Porque dice: Mire, yo trabajaba en tal parte, etc. etc. Entonces, ¿Cuál es el problema? Yo no me lo voy a robar. Lo más probable es que lo roben para venderlo. Yo no me quiero hacer cargo. Y este señor me dijo que firme o que 'voy a parar a los caños'. El resultado es que yo no firmé y no me exigieron que yo me haga cargo de la herramienta. Pero quedó como un enfrentamiento. Al poco tiempo, viene uno de mis compañeros y me dice: 'Che, loco, la semana que viene elegimos delegado. ¿querés ser? Y como yo había quedado con la 'espina', dije que sí. Y me hice delegado. A los dos o tres días viene "S....." y me

dijo: ¿Por qué me hizo esto? Yo con Ud. tenía grandes esperanzas. Le digo: Sí. Ud. se dio el lujo de amenazarme. Mi reacción fue esta. Ahora dígame que voy a ir a 'los caños'. Ahora dígamelo. Entonces, estuve como delegado unos 8 o 9 meses. Y como entre el cuerpo de delegados siempre hubo enfrentamientos, los compañeros siempre peleaban, un buen día me cansé, me fui, presenté la renuncia y nunca en mi vida... Ahora eso sí, yo, los pocos meses que estuve, vi muchas cosas. El sindicalismo en este país no es un sindicalismo que defienda al 'laburante', al obrero. No sé....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. ¿Es así o no es así? Esa es mi opinión. Yo lo veo ahora. Hay un color político en el gobierno y le paran todos los días el país. Cambia el color político....Ubaldini, cuando ganó Menem, dijo que a 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 el 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 interesado, como el nuestro, es negativo. ¿Qué estamos defendiendo, al obrero o estamos defendiendo un negocio?

¿Cómo ve a la Argentina en el futuro? ¿Cómo piensa que será? Y, si esto sigue así... 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. ...”

¿Conoce hoy algún empleado metalúrgico que esté bien, que esté conforme con su trabajo en la actualidad? “...El obrero argentino está siempre disconforme, aún en las mejores épocas...Inconformistas fuimos siempre. A veces se pretende que le den más que lo que uno hace. Buena parte de lo que sucede también es culpa de.....¿Lo dejamos así? Acá toda la culpa no es sólo del ‘de arriba’, del ‘que manda’. Acá todos sabemos que, bueno, sí, lo posibilitaron los que mandan, los que dirigen: Porque eso de llegar y de poner gente en la Municipalidad, en las empresas del Estado porque deben favores políticos... Yo conozco gente que porque salió a pintar paredes, a ensuciar paredes, se acomodó en la municipalidad. Llegan al poder y nunca hicieron nada ni por ellos ni por nadie. Terminan acomodándose y eso lo posibilitan los de ‘arriba’, el político de turno. Y eso es dañino. Y, por supuesto, la gente también los vota buscando alguna ventaja. En cuanto al metalúrgico, yo no le veo ningún futuro. Industria metalúrgica NO HAY EN EL PAÍS (lo afirma). Hablamos de la pequeña y mediana industria. ¿Qué va a ser de la pequeña y mediana industria? Los autopartistas ¿Qué están haciendo? Nada. ¿Qué se mueve en este país en lo que se refiere a lo metalúrgico? Al margen de que hoy en día, por ejemplo, el plástico desplazó a muchos artículos que antes se hacían con hierro. Las sillas que antes se hacían

de hierro, hoy son de plástico o madera y son tan resistentes como las de hierro. Antes, el paragolpe de un auto era de hierro, hoy es de plástico. Una industria desplazó a la otra. Pero, lamentablemente, ni esa otra industria existe en el país que permita absorber la mano de obra que queda desocupada de otro lado. 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...”

¿Cómo se trabajaba en la época de los militares? ¿Recuerda algo que crea significativo? “...En la época de los militares...Yo en lo personal, no viví ninguna presión especial. Pero en la época militar tuvimos un conflicto grande en la empresa y como no había participación gremial, eligieron varios ‘al voleo’ para ir al Ministerio de Trabajo. Vino el representante del Ministerio y dijo: Bueno, elijan a un grupo de muchachos para que vayan a conversar. Y entre ellos, caí yo. Todavía tengo guardadas las actas de esa época. Habíamos tenido un paro medio ‘mal nacido’, pero fue un paro para reclamar aumento de sueldo. El paro duró 4 días. Después tuvimos otro que trajo grandes consecuencias. En ese paro de 4 o 5 días fue cuando el representante dijo Bueno, elijan un grupo de gente que tienen que discutir el tema allá. Ibamos, veníamos, hasta que la empresa hizo una oferta que nos pareció razonable: 30% de aumento retroactivo a principios de mes para no pagar los días de huelga y no sentar precedentes. Con el retroactivo se cubrían los días de paro. Y entonces, dijimos que sí. El compromiso de la patronal, de palabra, de aquí en adelante, que todos los meses iban a compensar por la inflación. Bueno, se cerró el trato, estuvieron de acuerdo, se firmaron las actas y se solucionó el problema. Cuando yo volví a la fábrica, uno de los individuos que estaba ahí, (que después me enteré que era el sobrino de un político y que después arregló y se fue), me dijo que habíamos hecho muy mal. Porque si con 4 días le sacamos el 30%, con un mes de paro le sacábamos el 100%. Entonces yo le dije que con el criterio ese, parábamos un año y nos regalaban la fábrica, cosa que no podía ser. Bueno, como muchos pensaban de la misma manera porque la veían fácil, al mes o mes y medio, volvieron a plantar un paro. La empresa reaccionó poniendo a más de 60 personas

en la calle y nunca más recuperaron la fuente de trabajo. Estuvimos parados más de un mes o alrededor de 40 días, tuvimos presiones, el sindicato no se metía porque prácticamente no existía para nosotros. Había comentarios, rumores: va a pasar esto, va a pasar aquello... Los rumores se supone que venían por parte de la empresa. La patronal no venía y nos decía: mire, va a pasar tal cosa. Pero siempre hay gente que sí te lo dice. Y uno no sabe por qué viene y lo dice. Es una presión psicológica. Aparte, estaban los militares. Un buen día, cuando tomamos la fábrica, vinieron y nos dijeron: muchachos, tienen 2 horas para salir de acá. Aparecieron con carros de asalto, policías, perros y a las 2 horas estaba desocupada la empresa. Y después empezaron a llamar y nos hacían firmar un papel que hacía que nos comprometiéramos a trabajar en cualquier puesto de trabajo, a ser desplazado y no exigir que le retengan el puesto. Se hizo firmar esto, pero a la práctica, nunca lo llevaron. Yo seguí en mi puesto de trabajo. Es decir, como había gente que trabajaba en sectores clave que no podían ser cubiertos por otros, esa gente toda quedó, fueron muy pocos los desplazados. Y de los 60 despedidos, no entró ninguno. Y tuvieron que ir ajuicio si querían cobrar. Y así se terminaron los paros...”

La hiperinflación de 1988-89: “...Para mí fue un golpe de estado económico. Porque acá es la ‘justa’. Alem se pegó un tiro. A Irigoyen lo sacó un golpe de estado militar. A Frondizi con un golpe de estado militar. A Illia y a Perón también. Hubo varios que cayeron así. Alfonsín cayó por un golpe de estado económico. Y, es fácil. Los grandes capitales le hicieron la guerra creando la hiperinflación. O se va o se pudre todo. Bueno, no sé por qué le hacían la guerra. Muchos dicen que era anti-nación. Yo pienso que era todo lo contrario. Porque si los capitales le hacen la guerra es porque a ellos no les conviene que esté. Es un tema medio difícil porque hay mucha gente que opina lo contrario. Pero yo creo que si a mí alguien me hace la guerra, es porque no le conviene que yo esté. Y ¡Ojo! Que la guerra económica no se la hizo el pueblo al gobierno. El pueblo no puede hacer una guerra económica. En esa época todo el mundo trabajaba, se ‘laburaba’. Con los ingresos, donde yo estaba, compensaban mes a mes por la inflación. No teníamos ‘drama’. No sé en otro lado. Eso también hace pensar de por qué compensaban mes a mes, porque eso provocaba una espiral. ¿Qué se quería lograr? Porque Menem también hizo un pase. Llegó y aumentó el 600% los combustibles, se hizo un colchón, congeló todo y ¡arregláte!. Y no puede

haber inflación si está todo congelado. Porque, antes íbamos a la carnicería, y el carnicero decía: pasa un cuarto. Y uno decía: dejálo. Después de eso, sacáme los 100gr. que no me alcanza. Y así es fácil mantener una estabilidad que tampoco se mantuvo. 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 mi 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’...”

Papel del gobierno respecto a la generación de empleo: “...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. Por un lado, los que nos prestaron dinero, lo hicieron con la doble y en la medida que paguemos vamos a defendernos un poco. Pero, siempre nos tienen dominados, por eso dije que nos van a convertir en un Taiwan cualquiera. Porque si yo estoy debiendo dinero y tengo la obligación de pagar, no puedo pensar en instalar algo porque tengo que pagar ese dinero. Ahora, si a mí me dan un respiro, o un año de gracia, con ese dinero se puede instalar algo que permita crear trabajo y generar dinero para pagar. Aquí no está sucediendo eso. Aquí hay que pagar y pagar. Y muchos culpan a este gobierno, pero la deuda la heredó. Los ciento cincuenta mil millones de dls. vienen de otro gobierno. Habría que ver las cuentas. En la época de Isabel Martínez fue de seis mil millones, después a treinta y pico, después a cuarenta y ocho y así sucesivamente. Habría que ver cuanto teníamos en el '90 y cuanto tenemos ahora. 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, si en este momento tuviese que instalar una fábrica en la Argentina, no la instalo porque trabajar en este país es un error. A la luz de todo lo que nos pasó es un error. El caso de los

hipermercados, tanto capital, sí, un capital que no tiene un anclaje, porque el supermercado vende la mercadería y la estructura que tiene: sin maquinarias, sin nada, esa estructura para ellos vales “dos pesos”. ¿Dónde está el capital de los grandes supermercados? Lo que tienen adentro lo venden, lo traen barato, lo pueden vender barato y se acabó el partido. ¡Levantán vuelo y se van! 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 desarmán 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 sí, lo que pasa es que tenemos la soga en el cuello. Por un lado, lo que prestaron dinero lo hicieron con doble intención: “te vamos a exigir que pagues y en la medida que pagues te podrás defender o no” Entonces vamos a estar siempre dominados. (...) Porque si se debe dinero y se tiene la obligación de pagar y pagar, no se puede pensar siquiera en instalar algo que reditúe para hacer frente luego a los pagos. Ahora si a nosotros nos dan un respiro, (por ejemplo un año de “gracia”), con ese dinero se puede instalar algo que permita trabajar y conseguir dinero para pagar. Y se genera trabajo y dinero para pagar la deuda. Aquí no está sucediendo eso. Aquí hay que pagar, pagar y pagar. Y muchos culpan a este gobierno. Pero la deuda la heredó. Los ciento cincuenta mil millones de deuda vienen de otro gobierno. 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! Compraron lo que ya estaba hecho, se apropiaron de lo que ya estaba hecho. Porque no instalaron una “Entel paralela”, una empresa de gas paralela para competir unas con otras. Simplemente se adueñaron de lo que había y dijeron: ¡Ahora mandamos nosotros! ¡Las condiciones las ponemos nosotros! Y el usuario tiene que callarse la boca y financiar las obras y las mejoras con su plata. Entonces, la inversión que dicen que vino en ese momento no vino. Se llevaron afuera lo que había y con ello el trabajo nuestro.

“...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. Eso lo vemos todos. La están haciendo difícil. Quieren recuperar terreno para ver si pueden volver. Porque lamentablemente en este país es así. El argentino es un poco conformista, es un poco cómodo, quiere que las cosas las haga el otro, se conforma con lo que tiene. Hay mucha gente que dice Bueno, yo tengo trabajo, yo me defiende y no mira que alrededor de él.....Aunque...Ojo! Yo tengo muchas personas que apoyaban este modelo en la década del '90, en su momento yo les dije: Acuérdense que esto un día va a explotar. Y, no, lo que pasa es que nosotros trabajamos. Quédense tranquilos, que si hay miseria alrededor, en algún momento esa miseria llega al centro. Porque no puede ser que Uds. Se queden en una isla. A ellos les iba bien y el día de hoy me dicen: Vos sos un visionario. Esto es porque les llegó. Porque se fue cayendo alrededor...”

## 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: Si, 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 viajás 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 sobreeducado 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 tilde 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 responde, 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 ssuperan, 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 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: ¿Tas trabajo 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 insostenible, 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\$S 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 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 esto necesidades específicas, luego cuando se busco mayores niveles de producción cada cual tenía asignada una tarea específica, se triplicó el personal, se compraron máquinas nuevas -aunque usadas- se reestructuro 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 astillo 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 trabaje, 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 esta vacío. Lo mejor era la relación con mis compañeros de trabajo.

P37: Para mi 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 tenes.-

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 a 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 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 U\$S 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, 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 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 trabaje había dos grandes sectores el de fabricación y el de armado, la mayoría del personal variaba de una máquina a otra sin responder esto necesidades específicas, luego cuando se busco mayores niveles de producción cada cual tenía asignada una tarea específica, se triplicó el personal, se compraron máquinas nuevas -aunque usadas- se reestructuro 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 astillo 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 trabaje, 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 esta vacío. Lo mejor era la relación con mis compañeros de trabajo.

P37: Para mi 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 tenes.-

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 sí 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 únicamente en la fábrica, con horario fijo porque con turnos rotativos no podés 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 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?.

Entrevistas

EJE TEMÁTICO / INFORMANTE	CONRADO (63)	WALTER (41)	LUCAS (28)
HISTORIA LABORAL	<p>“...Vino a la ciudad y empezó a trabajar en el rubro metalúrgico, alrededor de 1960. Comenzó a trabajar inmediatamente en “A.....”, continuó siempre en el mismo lugar, en diversos desempeños por el término de 32 años. “...Sí, fui haciendo distintas tareas, pero, ¿qué le puedo llegar a decir? Trabajé en distintas máquinas... por más que lo explique, que le diga... el que manda hacer “esa encuesta”, de eso no sabe nada y no va a entender nada de nada...Así de “sencillito”...sólo trabajé en la industria metalúrgica... ¡No, por favor! ¡Ojalá hubiese sido jefe! Me hubiese salvado. Llegué a una de las categorías más altas del convenio, la de operador “D”, pero...simplemente una categoría, como sucede en todas partes. Mi esposa es Lic. en Enfermería y cobra como “auxiliar”...¡Y aguantáte! Y si no ¡Andáte!</p>	<p>“...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. Si, 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>	
	<p>“...la percibo como la esclavización laboral...¿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</p>	<p>“...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</p>	<p>“...La flexibilización es algo así como la herramienta por medio de la cual el gobierno procuró crear empleo, basándose en la</p>

<p>FLEXIBILIZACIÓN LABORAL</p>	<p>menos. No tiene ninguna ventaja monetaria. Simplemente, tiene la obligación de hacer de todo. Esa es la FAMOSA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL [...] ¿Quiénes se benefician con esto? Y, quiénes dirigen la cosa...los políticos que las llevan adelante que son sostenidos por los capitalistas. Los políticos llegan gracias al apoyo de los capitalistas, y después hacen todo a favor de los capitalistas. Y ¡Ojo! Yo no soy 'zurdo'. Pero esa es la cuestión. El pueblo que les cree no se beneficia, se benefician los grandes capitales..."</p>	<p>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. [...] 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...[...] 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</p>	<p>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. Dentro de la empresa en la que trabajaba se produjo una diversificación de tareas, juntamente con una reducción de horarios de</p>
--------------------------------	---	--	--

		<p>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.</p> <p>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> <p>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...</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
--	--	---	--

		<p>cuarenta y cinco o cincuenta años. Entonces, mecánicos mañosos no quieren y empleados mañosos tampoco. 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 ssuperan, 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>	
--	--	--	--

		<p>P: Se supone que obtiene mas rentabilidad con esta modificación de la ley?</p> <p>R: Las empresas, sí, porque le disminuyen mucho los costos.</p> <p>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</p>	
--	--	---	--

		<p>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>	
<p>INFLUENCIA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LA VIDA PRIVADA</p>	<p>Y, yo supongo que sí, se refleja en la vida privada, porque uno 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. [...] Lo que necesitamos es 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...”</p>	<p>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...[...] 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>	



<p>CAMBIOS LABORALES EN LA EMPRESA Y EN LA RAMA METALÚRGICA</p>	<p>"A....." hizo una reestructuración y sacó del medio mucha gente de los niveles superiores...Trajo gente nueva, gente que para nosotros era desconocida. Y después empezaron los cambios... 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 mía. ¿Me explico? Y esto 'el japonés' lo hizo durante meses... Y después</p>		<p>"...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..."</p> <p>"...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</p>

	<p>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...[...]En general, nosotros no teníamos información. No lo sé. Aunque es obvio que hubo cambios en todo tipo de industria. Si no ¿Por qué tanto desempleo?..."</p>		<p>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.</p> <p>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.</p>
--	---	--	---

			<p>En conclusión se terminó pauperizando las condiciones de trabajo.</p> <p>Nunca recibí instrucción.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El único aspecto negativo es la falta de ingresos fijos en forma mensual, aunque esto no te lo</p>
--	--	--	--

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	--

			<p>importación de productos, que llegan al país a precios inferiores al costo de producción, y los que se dedicaron a la prestación de servicios.</p> <p>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.</p> <p>Elegí una profesión y no volvería a trabajar en relación de dependencia bajo ningún tipo de condiciones.</p> <p>“...El sindicalismo metalúrgico perdió todo tipo de protagonismo, la</p>
--	--	--	---

			<p>imagen de su lider 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 unicamente cuando le sacan beneficios a ellos. Nunca estuve afiliado al sindicato.</p> <p>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</p>
--	--	--	--

			<p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	---

			<p>limpiando un vidrio de un automóvil por monedas, y parar frente a ellos rodados de U\$S 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.</p>
--	--	--	--



			<p>Objetivamente veo el futuro con mucho pesimismo, que se percibe en la realidad.</p> <p>Los metalúrgicos van camino a la desaparición, o abren nuevas empresas o terminan viviendo todos en Brasil.</p> <p>No trabajé durante la dictadura, ya que cuando esta concluyó tenía apenas 11 años.</p> <p>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</p>
--	--	--	---

			<p>están a la vista, las fábricas cierran cada día y el salario del metalúrgico permanece intacto hace 10 años.</p> <p>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,</p>
--	--	--	---

			<p>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 se 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.</p>
--	--	--	---

			<p>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</p>
--	--	--	--

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Trabajo, mi actividad es el parte y reflejo de la situación actual,</p>
--	--	--	--

			<p>sino hay dinero y no hay empleo, se propaga esa situación a casi todos los estratos sociales.</p> <p>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.</p> <p>El domingo mantengo mi estado de ánimo como toda la semana, me resulta agradable miro futbol, descanso.</p> <p>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</p>
--	--	--	---

			<p>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.</p> <p>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</p>
--	--	--	--

			<p>término.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>No nunca, se limitó siempre a una explicación rápida del funcionamiento de una máquina y nada más.</p> <p>Por lo general los únicos que se mantenían en sus sectores eran los encargados, en donde trabaje había dos grandes</p>
--	--	--	---



			<p>sectores el de fabricación y el de armado, la mayoría del personal variaba de una máquina a otra sin responder esto necesidades específicas, luego cuando se busco mayores niveles de producción cada cual tenía asignada una tarea específica, se triplicó el personal, se compraron máquinas nuevas - aunque usadas- se reestructuro 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. Influyó de manera positiva en lo que</p>
--	--	--	---

			<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 astillo 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</p>
--	--	--	---

			<p>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 trabaje, 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 esta vacío. Lo mejor era la relación con mis compañeros de trabajo.</p> <p>Para mi 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 tenes.-</p> <p>Actualmente no tomo ningún recaudo, para mi retiro, falta mucho para eso. Recién empiezo. En la actualidad un</p>
--	--	--	---

			<p>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.</p> <p>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.</p>
--	--	--	---

			<p>El hecho de estar estudiando una carrera universitaria, la necesidad de conocer mi trabajo futuro, y el no querer ser más empleado de nadie.</p>
<p>CAPACITACIÓN</p>	<p>“...Capacitación...sí. Pero antes de que empezaran los cambios. Pero era una capacitación estricta en lo que ellos necesitaban. Nada más. ¡Ojo! ¿Eeehh? Ninguna capacitación integral que te permitiera salir de la empresa y trabajaren cualquier otro lado. Sólo la capacitación que la empresa necesitaba para el cambio que vendría. Cursos de controles de materiales, o de controles con chispas. Pero sólo lo que la empresa necesitaba en un solo sector. Para sacar a un operario de un lado y trasladarlo hacia otro sector. Por ello primero te capacitaban para eso. Entonces, salir de ahí o de la empresa no te servía para nada. Se capacitaba sólo para lo que "A...."</p>	<p>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.[...] La capacitación</p>	

	<p>quería y para ese momento. No para el largo plazo.</p>	<p>constantemente es una lucha que tenemos nosotros de hacerla ver no como un costo, que es el tilde 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</p>	
--	---	---	--

		<p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	---	--

		<p>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.</p>	
<p>INGRESOS</p>	<p>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 le 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</p>	<p>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</p>	



	<p>del país. Al caerse toda la industria, se fue cayendo la proveedora de acero [...] Las sumas eran fijas con algún pequeño porcentaje. Nunca se atrasaron en los pagos, ni “S.... R.....” ni “A.....”. Eso sí, fueron siempre puntualísimos en los pagos. Le digo más, si el día de pago caía un domingo, lo adelantaban para el viernes, cosa que todo el mundo pueda cobrar. No, no hubo nunca atraso en los pagos, ningún tipo de mora. Estuvieron siempre al día...”</p>	<p>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,</p>	
--	--	---	--

		<p>entonces el ingreso de dinero, la producción, no se mide por la cantidad de autos fabricados sino por el ingreso de dinero.</p> <p>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?</p> <p>R: No.</p> <p>P: ¿Y a la gente que comienza a trabajar?</p> <p>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>	
<p>PERCEPCIÓN EN CUANTO AL TRABAJO POR CUENTA PROPIA</p>	<p>“...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,</p>	<p>“...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</p>	

	<p>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...”</p>	<p>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.</p> <p>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> <p>Cuando era más joven y no tenía dieciocho años metidos adentro de una empresa pensé en la posibilidad de trabajar por cuenta propia, 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</p>	
--	---	--	--

		<p>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. 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</p>	
--	--	--	--

		<p>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>	
<p>CAMBIOS EN MODALIDAD DE TAREAS, LICENCIAS, ETC.</p>	<p>“...En el sector que yo estuve me respetaron (tal vez por la antigüedad que yo tuve), los turnos. Bueno, las fechas de las vacaciones las peleábamos, la última la tuve que pelear a muerte. La fecha que me habían prometido, no me la querían dar. Respecto a los otros operarios, algunos las negociaban. Pero llegó un momento que estaban de vacaciones y los llamaban y les pagaban doble o triple para que vengan a trabajar. Si, las vacaciones ‘se vendían’, en una palabra. Un error. Porque al hacer esto se da lugar para que después sigan avanzando, aplicándolo. Yo antes de retirarme de la empresa estuve un año y medio o dos años fuera del sector de producción. Me mandaban a hacer cualquier cosa. A cavar zanjas, pintar paredes, limpiar el parque, etc. Eso provocó un ‘bajón’ en el sueldo, porque se dejó de cobrar turnos rotativos, sábados a la tarde que era doble, todas esas cosas desaparecieron del sueldo. Supongo que eso fue preparado para que cuando llegara el momento de decir: Bueno, mirá, hasta acá llegamos. Hay tanto y tenés que firmar la renuncia. Porque eso si ¿no? La empresa no despidió nunca a nadie. La</p>	<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 ?</p> <p>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> <p>P: ¿Sería como un sobrecalificado para el cargo, no?</p> <p>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</p>	

	<p>empresa siempre llamó al arreglo (previo 'ablande'). Despedir, no despedían. Sí, eran los famosos 'retiros voluntarios'..."</p>	<p>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</p>	
--	--	---	--

		<p>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>	
<p>VISIÓN DEL SINDICALISMO</p>	<p>“...Yo en el año '65' o '66, un día vino un jefe y me dijo: Ud. tiene que hacerse cargo de un micrógrafo y una llave francesa. Y tiene que firmar la entrega y hacerse cargo de esa herramienta. Le dije que no. El motivo por el cual le dije que no es porque yo no tenía lugar para guardar esa herramienta. Me dice: No hay ningún problema. Ud. el sábado cuando termina el turno, va y se la entrega al encargado y el lunes el encargado se la da a Ud. Le dije: Bueno, entonces, que firme el encargado porque yo no me voy a hacer cargo de una herramienta que va a guardar otra persona. Porque si la herramienta se pierde me van a decir que estaba a mi cargo. Y tuvimos un cambio de palabras por eso. En un momento determinado, pasó detrás de mí y dijo: Firme o va a parar a los caños. Textuales palabras.</p>	<p>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,</p>	

	<p>Y mi reacción fue tomar la herramienta e ir derecho a la oficina de personal y pedí hablar con el jefe. Me recibió una persona muy accesible, le dije que me pasaba: presenté las herramientas y le dije: observe esto: Un hermoso micrómetro. El Sr. B.....quiere que firme haciéndome cargo de esta herramienta, pero a su vez pretende que se la de en custodia al encargado del sector. Yo no puedo firmar si lava a cuidar otra persona. Es algo lógico. Y lo peor del caso es que si yo voy con esto a un taller mecánico a venderlo, con la pinta de 'croto' que tengo, 'me meten en cana'. En cambio, si va un jefe de traje y corbata, a ese se lo compran y se va. Porque dice: Mire, yo trabajaba en tal pate, etc. etc. Entonces, ¿Cuál es el problema? Yo no me lo voy a robar. Lo más probable es que lo roben para venderlo. Yo no me quiero hacer cargo. Y este señor me dijo que firme o que 'voy a parar a los caños'. El resultado es que yo no firmé y no me exigieron que yo me haga cargo de la herramienta. Pero quedó como un enfrentamiento. Al poco tiempo, viene uno de mis compañeros y me dice: 'Che, loco, la semana que viene elegimos delegado. ¿querés ser? Y como yo había quedado con la 'espina', dije que sí. Y me hice delegado. A los dos o tres días viene "S....." y me dijo: ¿Por qué me hizo esto? Yo con Ud. tenía grandes esperanzas. Le digo: Sí. Ud. se dio el lujo de amenazarme. Mi reacción fue esta. Ahora</p>	<p>cuando Menem llegó a ser presidente, a Rodríguez 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</p>	
--	--	---	--



	<p>dígame que voy a ir a 'los caños'. Ahora dígame. Entonces, estuve como delegado unos 8 o 9 meses. Y como entre el cuerpo de delegados siempre hubo enfrentamientos, los compañeros siempre peleaban, un buen día me cansé, me fui, presenté la renuncia y nunca en mi vida... Ahora eso sí, yo, los pocos meses que estuve, vi muchas cosas. El sindicalismo en este país no es un sindicalismo que defiende al 'laburante', al obrero. No sé... 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. ¿Es así o no es así? Esa es mi opinión. Yo lo veo ahora. Hay un color político en el gobierno y le paran todos los días el país. Cambia el color político....Ubaldini, cuando ganó Menem, dijo que a 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</p>	<p>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. {...} 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 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</p>	
--	--	--	--

	<p>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 el 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 interesado, como el nuestro, es negativo. ¿Qué estamos defendiendo, al obrero o estamos defendiendo un negocio?</p>	<p>gente y los sindicatos pierden fuerza. {...}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 justicialismo 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>	
<p>VISIÓN SOBRE EL PAÍS EN EL FUTURO</p>	<p>Y, si esto sigue así... 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.</p>	<p>Es imposible, cuando tuvimos dos ministros de economía en el término de dos días y con tres planes de producción distintos...{...}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</p>	

	<p>¿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. ..” “...El obrero argentino está siempre disconforme, aún en las mejores épocas...Inconformistas fuimos siempre. A veces se pretende que le den más que lo que uno hace. Buena parte de lo que sucede también es culpa de.....¿Lo dejamos así? Acá toda la culpa no es sólo del ‘de arriba’, del ‘que manda’. Acá todos sabemos que, bueno, sí, lo posibilitaron los que mandan, los que dirigen: Porque eso de llegar y de poner gente en la Municipalidad, en las</p>	<p>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>	
--	---	---	--

	<p>empresas del Estado porque deben favores políticos... Yo conozco gente que porque salió a pintar paredes, a ensuciar paredes, se acomodó en la municipalidad. Llegan al poder y nunca hicieron nada ni por ellos ni por nadie. Terminan acomodándose y eso lo posibilitan los de 'arriba', el político de turno. Y eso es dañino. Y, por supuesto, la gente también los vota buscando alguna ventaja. En cuanto al metalúrgico, yo no le veo ningún futuro. Industria metalúrgica NO HAY EN EL PAÍS (lo afirma). Hablamos de la pequeña y mediana industria. ¿Qué va a ser de la pequeña y mediana industria? Los autopartistas ¿Qué están haciendo? Nada. ¿Qué se mueve en este país en lo que se refiere a lo metalúrgico? Al margen de que hoy en día, por ejemplo, el plástico desplazó a muchos artículos que antes se hacían con hierro. Las sillas que antes se hacían de hierro, hoy son de plástico o madera y son tan resistentes como las de hierro. Antes, el paragolpe de un auto era de hierro, hoy es de plástico. Una industria desplazó a la otra. Pero, lamentablemente, ni esa otra industria existe en el país que permita absorber la mano de obra que queda desocupada de otro lado. 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.</p>	
--	--	--

	<p>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..."</p>		
<p>SITUACIÓN LABORAL EN LA ÉPOCA MILITAR</p>	<p>"...En la época de los militares...Yo en lo personal, no viví ninguna presión especial. Pero en la época militar tuvimos un conflicto grande en la empresa y como no había participación gremial, eligieron varios 'al voleo' para ir al Ministerio de Trabajo. Vino el representante del Ministerio y dijo: Bueno, elijan a un grupo de muchachos para que vayan a conversar. Y entre ellos, caí yo. Todavía tengo guardadas las actas de esa época. Habíamos tenido un paro medio 'mal nacido', pero fue un paro para reclamar aumento de sueldo. El paro duró 4 días. Después tuvimos otro que trajo grandes consecuencias. En ese paro de 4 o 5 días fue cuando el representante dijo Bueno, elijan un grupo de gente que tienen que discutir el tema allá. Ibamos, veníamos, hasta que la empresa hizo una oferta que nos pareció razonable: 30% de aumento retroactivo a principios de mes para no pagar los días de huelga y no sentar precedentes. Con el retroactivo se cubrían los días de paro. Y entonces, dijimos que sí. El compromiso de la patronal,</p>	<p>"...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</p>	

	<p>de palabra, de aquí en adelante, que todos los meses iban a compensar por la inflación. Bueno, se cerró el trato, estuvieron de acuerdo, se firmaron las actas y se solucionó el problema. Cuando yo volví a la fábrica, uno de los individuos que estaba ahí, (que después me enteré que era el sobrino de un político y que después arregló y se fue), me dijo que habíamos hecho muy mal. Porque si con 4 días le sacamos el 30%, con un mes de paro le sacábamos el 100%. Entonces yo le dije que con el criterio ese, parábamos un año y nos regalaban la fábrica, cosa que no podía ser. Bueno, como muchos pensaban de la misma manera porque la veían fácil, al mes o mes y medio, volvieron a plantar un paro. La empresa reaccionó poniendo a más de 60 personas en la calle y nunca más recuperaron la fuente de trabajo. Estuvimos parados más de un mes o alrededor de 40 días, tuvimos presiones, el sindicato no se metía porque prácticamente no existía para nosotros. Había comentarios, rumores: va a pasar esto, va a pasar aquello... Los rumores se supone que venían por parte de la empresa. La patronal no venía y nos decía: mire, va a pasar tal cosa. Pero siempre hay gente que sí te lo dice. Y uno no sabe por qué viene y lo dice. Es una presión psicológica. Aparte, estaban los militares. Un buen día, cuando tomamos la fábrica, vinieron y nos dijeron: muchachos, tienen 2 horas para salir de acá.</p>	<p>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>	
--	---	--	--

	<p>Aparecieron con carros de asalto, policías, perros y a las 2 horas estaba desocupada la empresa. Y después empezaron a llamar y nos hacían firmar un papel que hacía que nos comprometiéramos a trabajar en cualquier puesto de trabajo, a ser desplazado y no exigir que le retengan el puesto. Se hizo firmar esto, pero a la práctica, nunca lo llevaron. Yo seguí en mi puesto de trabajo. Es decir, como había gente que trabajaba en sectores clave que no podían ser cubiertos por otros, esa gente toda quedó, fueron muy pocos los desplazados. Y de los 60 despedidos, no entró ninguno. Y tuvieron que ir ajuicio si querían cobrar. Y así se terminaron los paros...”</p>		
<p>HIPERINFLACIÓN</p>	<p>“...Para mí fue un golpe de estado económico. Porque acá es la ‘justa’. Alem se pegó un tiro. A Irigoyen lo sacó un golpe de estado militar. A Frondizi con un golpe de estado militar. A Illia y a Perón también. Hubo varios que cayeron así. Alfonsín cayó por un golpe de estado económico. Y, es fácil. Los grandes capitales le hicieron la guerra creando la hiperinflación. O se va o se pudre todo. Bueno, no sé por qué le hacían la guerra. Muchos dicen que era anti-nación. Yo pienso que era todo lo contrario. Porque si los capitales le hacen la guerra es porque a ellos no les conviene que esté. Es un tema medio difícil porque hay mucha gente que opina lo contrario. Pero yo creo que si a mí alguien me hace la</p>	<p>“...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</p>	

	<p>guerra, es porque no le conviene que yo esté. Y ¡Ojo! Que la guerra económica no se la hizo el pueblo al gobierno. El pueblo no puede hacer una guerra económica. En esa época todo el mundo trabajaba, se 'laburaba'. Con los ingresos, donde yo estaba, compensaban mes a mes por la inflación. No teníamos 'drama'. No sé en otro lado. Eso también hace pensar de por qué compensaban mes a mes, porque eso provocaba una espiral. ¿Qué se quería lograr? Porque Menem también hizo un pase. Llegó y aumentó el 600% los combustibles, se hizo un colchón, congeló todo y ¡arregláte!. Y no puede haber inflación si está todo congelado. Porque, antes íbamos a la carnicería, y el carnicero decía: pasa un cuarto. Y uno decía: dejálo. Después de eso, sacáme los 100gr. que no me alcanza. Y así es fácil mantener una estabilidad que tampoco se mantuvo. 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.</p>	<p>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 desajios, 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. La hiperinflación concretamente, cuando Alfonsín se tiene que ir antes, viene Menem, fue un golpe de mercado, fue la gente...no sé...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</p>	
--	---	---	--



	<p>¿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’...”</p>	<p>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>	
<p>CONVERTIBILIDAD</p>	<p>“...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</p>	<p>Comparándolo con el 78, 80...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,</p>	

	<p>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. Eso lo vemos todos. La están haciendo difícil. Quieren recuperar terreno para ver si pueden volver. Porque lamentablemente en este país es así. El argentino es un poco conformista, es un poco cómodo, quiere que las cosas las haga el otro, se conforma con lo que tiene. Hay mucha gente que dice Bueno, yo tengo trabajo, yo me defiendo y no mira que alrededor de él.....Aunque...Ojo! Yo tengo muchas personas que apoyaban este modelo en la década del '90, en su momento yo les dije: Acuérdense que esto un día va a explotar. Y, no, lo que pasa es que nosotros trabajamos. Quédense tranquilos, que si hay miseria alrededor, en algún momento esa miseria llega al centro. Porque no puede ser que Uds. Se queden en una isla. A ellos les iba bien y el día de hoy me dicen: Vos sos un visionario. Esto es porque les llegó. Porque se fue cayendo alrededor..."</p>	<p>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</p>	
--	---	---	--

		<p>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.</p> <p>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> <p>{...} 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 debiéramos 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!</p> <p>Si el Estado pretende a través de un plan dar una imagen de solidez está bárbaro, de hecho hoy en</p>	
--	--	--	--

		<p>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</p>	
--	--	--	--

		<p>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>	
<p>PAPEL DEL GOBIERNO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO</p>	<p>“...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</p>	<p>“...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</p>	

	<p>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. Por un lado, los que nos prestaron dinero, lo hicieron con la doble y en la medida que paguemos vamos a defendernos un poco. Pero, siempre nos tienen dominados, por eso dije que nos van a convertir en un Taiwan cualquiera. Porque si yo estoy debiendo dinero y tengo la obligación de pagar, no puedo pensar en instalar algo porque tengo que pagar ese dinero. Ahora, si</p>	<p>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>	
--	--	---	--

	<p>a mí me dan un respiro, o un año de gracia, con ese dinero se puede instalar algo que permita crear trabajo y generar dinero para pagar. Aquí no está sucediendo eso. Aquí hay que pagar y pagar. Y muchos culpan a este gobierno, pero la deuda la heredó. Los ciento cincuenta mil millones de dls. vienen de otro gobierno. Habría que ver las cuentas. En la época de Isabel Martínez fue de seis mil millones, después a treinta y pico, después a cuarenta y ocho y así sucesivamente. Habría que ver cuanto teníamos en el '90 y cuanto tenemos ahora. 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, si en este momento tuviese que instalar una fábrica en la Argentina, no la instalo porque trabajar en este país es un error. A la luz de todo lo que nos pasó es un</p>		
--	--	--	--

	<p>error. El caso de los hipermercados, tanto capital, sí, un capital que no tiene un anclaje, porque el supermercado vende la mercadería y la estructura que tiene: sin maquinarias, sin nada, esa estructura para ellos vales “dos pesos”. ¿Dónde está el capital de los grandes supermercados? Lo que tienen adentro lo venden, lo traen barato, lo pueden vender barato y se acabó el partido. ¡Levantán vuelo y se van! 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 sí, lo que pasa es que tenemos la soga en el cuello. Por un lado, lo que prestaron dinero lo hicieron con doble intención: “te vamos a exigir que pagues y en la medida que pagues te podrás defender o no” Entonces vamos a estar siempre dominados. (...) Porque si se debe dinero y se tiene la obligación de pagar y pagar, no se puede pensar siquiera en instalar algo que reditúe para hacer frente luego a los pagos. Ahora sí a nosotros nos dan un respiro, (por ejemplo un año de “gracia”), con ese dinero se</p>	
--	--	--



	<p>puede instalar algo que permita trabajar y conseguir dinero para pagar. Y se genera trabajo y dinero para pagar la deuda. Aquí no está sucediendo eso. Aquí hay que pagar, pagar y pagar. Y muchos culpan a este gobierno. Pero la deuda la heredó. Los ciento cincuenta mil millones de deuda vienen de otro gobierno. 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! Compraron lo que ya estaba hecho, se apropiaron de lo que ya estaba hecho. Porque no instalaron una “Entel paralela”, una empresa de gas paralela para competir unas con otras. Simplemente se adueñaron de lo que había y dijeron: ¡Ahora mandamos nosotros! ¡Las condiciones las ponemos nosotros! Y el usuario tiene que callarse la boca y financiar las obras y las mejoras con su plata. Entonces, la inversión que dicen que vino en ese momento no vino. Se llevaron afuera lo que había y con ello el trabajo nuestro...”</p>		
		<p>“...Al margen de lo económico, bueno, toda esta problemática de falta de ingresos, de falta de respuestas del mercado, hacen que dentro de una</p>	

MOTIVACIONES PARA  
MEJORAR EN EL  
TRABAJO

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

		<p>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>	
<p>CAMBIOS EN LAS          CONDICIONES          LA BORALES</p>		<p>“...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.          O sea que tenés la posibilidad de traer trabajo a casa o repartir la tarea con horarios mas flexibles ...          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...”</p>	

#### IV. Bibliografía

- Ayala Espino, José: Instituciones y economía: Fondo de Cultura Económica. México, 1999
- Bourdieu, P. y otros. El oficio de sociólogo. Siglo XXI. Buenos Aires. 1987.
- Dejours, CH.: Trastornos mentales y relaciones del trabajo. OIT, Ginebra, 1986.
- Forni, Gallart y Vasillachis: La metodología cualitativa. CEAL, Bs. As. 1992.
- Garza Toledo, E. (Coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. CLACSO, 2000.
- Geertz, C. La interpretación de las culturas. Gedisa. Buenos Aires. 1987.
- Guber, R. El salvaje metropolitano. Ed. Legasa. Buenos Aires. 1991.
- Hammersley, Martyn y Atkinson, Paul: Etnografía. Métodos de investigación. Paidós, Barcelona, 1994.
- Jelin, E.: Podría ser yo. Los sectores populares en imagen y palabra. CEDES, Bs As. 1987.
- Jelin, E.; Llovet J. y Ramos S.: Un estilo de trabajo: la investigación microsociológica. PISPAL, 1986.
- Martínez Eduardo (comp.) : Ciencia, tecnologías y desarrollo: interrelaciones teóricas y metodológicas. CEPAL, 1994.
- Martínez Eduardo (comp.): Estrategias, planificación y gestión de ciencia y tecnología. CEPAL, 1994.
- Mayntz, R. Introducción a los métodos de la sociología empírica. Alianza. Madrid. 1976.
- Micheli: Jordi (comp.): Tecnología y modernización económica. UAM, México, 1993
- Panaia (comp.) Trabajo y empleo. Bs. As. EUDEBA, 1996.
- Neffa, Julio: ¿Qué son las condiciones y medio ambiente del trabajo?. Humanitas, Bs. As. 1988.
- PREALC (Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe): Biografía comentada sobre el sector informal urbano en América Latina. Santiago, 1990.
- Reynoso, C. El lado oscuro de la descripción densa. Biblos, Buenos Aires. 1990.
- Salomón, Sagasti, Sachs: Una búsqueda incierta: ciencia, tecnología y desarrollo: FCE, México, 1996.
- Schwartz, H. Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad. Ed. Trillas. México. 1984.
- Strange, Susan: Dinero Loco, El descontrol del sistema financiero global. Paidós, Barcelona, 1999.
- Taylor y Bogdan. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Paidós. Bs. As. 1986.
- Todd, Emmanuel: La ilusión económica. Ed. Taurus, Madris, 1999
- VVAA.: Colección Revista Redes. Universidad Nacional de Quilmes (1994-2000)