



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Las subjetividades individuales acerca del trabajo. formal en relación de dependencia y su heterogeneidad manifiesta en relación con los nuevos requerimientos de las empresas después de la convertibilidad.

Tullo, Roberto Carlos

2009

Cita APA: Tullo, R. (2009). Las subjetividades individuales acerca del trabajo. formal en relación de dependencia y su heterogeneidad manifiesta en relación con los nuevos requerimientos de las empresas después de la convertibilidad. Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires.

Facultad de Ciencias Económicas. Escuela de Estudios de Posgrado

Este documento forma parte de la colección de tesis de posgrado de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.

Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

cod. 1502/2016

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

CARRERA DE ESPECIALIZACIÓN:

DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

TÍTULO DE TESIS:

Las subjetividades individuales acerca del trabajo formal en relación de dependencia y su heterogeneidad manifiesta en relación con los nuevos requerimientos de las empresas después de la convertibilidad.



Luis Pérez Van Morlegan

23/12/09

DIRECTOR: Luis Van Morlegan

COORDINADOR: Juan Carlos Ayala

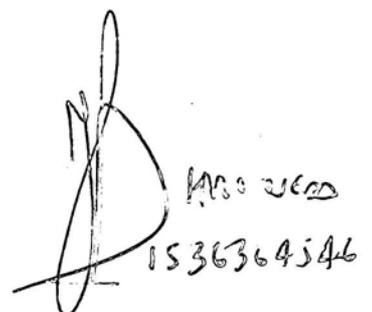
TUTOR: Hugo Ojeda

AUTOR: Roberto Carlos Tullo (Cel: 15-4049-0501 – roberto.tullo@vw.com.ar) 20-7-10

DNI: 23.525.309



Roberto Tullo



Hugo Ojeda
1536364546

Hugo Ojeda @ telecomho.com.ar

Resumen

El presente trabajo pretende mostrar que las políticas llevadas a cabo durante los años 90, impactaron de manera significativa sobre la subjetividad de los trabajadores, en especial sobre aquellos que comenzaban su vida laboral y/o estaban en plena proyección de carrera, es decir, aquellos que tenían entre 20 y 35 años de edad durante la década de referencia. La experiencia laboral de estas personas ha tenido un desarrollo profesional con grandes altibajos, dependiendo del nivel educativo alcanzado y del tipo específico de profesión u oficio.

La política económica instaurada en dicho periodo generó una gran cantidad de personas excluidas del mercado de trabajo formal, profundizándose de ésta forma un sistema orientado al disciplinamiento de la fuerza laboral, en post del desarrollo económico del país según las bases establecidas de la competitividad de la fuerza productiva y la economía globalizada.

Estas políticas económicas erosionaron el mercado de trabajo, generando una división entre los que estaban incluidos dentro del sistema y aquellos que habían sido expulsados. Esta polarización social generó en cada individuo trabajador una manera de concebir la relación laboral en relación de dependencia. Un factor recurrente en el sentimiento del trabajador; es la desconfianza hacia las organizaciones empresarias, como así también al modo de contratación habitual del mercado de trabajo que ha sido históricamente la relación de dependencia.

Entrando en el ciclo posterior a la convertibilidad con la recuperación del sistema económico productivo del país, las organizaciones empresarias comenzaron a adoptar nuevas políticas de gestión de los recursos, entre ellos, la búsqueda de la competitividad a través de la diferenciación del factor humano como estrategia de éxito para competir; asimismo, se profundizaron las políticas de gestión de los Recursos Humanos que se aplicaron sobre una masa trabajadora heterogénea, en cuanto a su subjetividades acerca del trabajo formal en relación de dependencia.

INDICE GENERAL

I.	PRESENTACION DEL ESTUDIO.....	6
1.	INTRODUCCIÓN.....	6
1.1	El tema.....	6
1.2	Contexto del problema.....	6
1.3	Planteamiento del problema.....	7
1.4	Relevancia del estudio.....	8
1.5	Limitaciones del estudio.....	8
2.	LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1	Objetivo general.....	9
2.2	Objetivos específicos.....	9
2.3	Diseño de la investigación.....	10
2.4	Unidad de medición y análisis.....	11
2.4.1	Edad, sexo, nivel de estudio, periodo temporal y geográfico.....	11
2.5	Fuentes.....	12
2.5.1	Fuentes primarias y secundarias.....	12
2.5.2	Entrevistas.....	13
II.	MARCO TEORICO.....	18
3.	EL TRABAJO.....	18
3.1	El trabajo en relación de dependencia.....	18
3.2	El trabajo como actividad social.....	19
3.3	El trabajo como espacio productor de sentido.....	20
4.	EL SUJETO.....	23
4.1	El contrato psicológico.....	24
4.2	La relación salarial.....	26
4.3	La subjetividad y la confianza.....	28
4.4	La identidad personal.....	30
III.	APORTES DE ESTA INVESTIGACION.....	32
5.	EL MERCADO DE TRABAJO EN ARGENTINA.....	33
5.1.1	El rol de las instituciones.....	33
5.1.2	El rol de la organización sindical.....	36
5.1.3	Las leyes laborales en Argentina.....	42
5.1.4	Las organizaciones empresarias.....	46
5.2	Características del mercado laboral.....	50
5.2.1	Indicadores de la década.....	51
	Actividad:.....	52
	Empleo:.....	52
	Desocupación:.....	54
	Subocupación:.....	55
	Subocupación más desocupación:.....	55
5.2.2	Los programas de empleo transitorio.....	56
5.2.3	La empleabilidad como responsabilidad individual. Trabajadores incluidos y excluidos del sistema.....	58
6.	EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES SOBRE EL TRABAJADOR.....	60
6.1	Legislación acerca de la representación gremial en el lugar de trabajo.....	60
6.2	La actividad de la Comisión Interna en la empresa de servicios.....	65
6.3	La actividad de la Comisión Interna en la empresa industrial.....	70
6.4	La trayectoria laboral.....	74
6.4.1	El crecimiento descendente.....	74
6.4.2	La identificación del trabajador.....	76
6.3	La desconfianza en la relación laboral.....	78

7. REQUERIMIENTOS DE LAS EMPRESAS DESPUÉS DE LA CONVERTIBILIDAD	81
7.1.1 Competencias requeridas en el nuevo contexto de las organizaciones	81
7.1.2 La empresa que sobrevive.....	85
7.2.3 La planificación de los Recursos Humanos	87
8. CONSIDERACIONES PRELIMINARES.....	93
El Estado Nacional:	93
El empleador:	94
El trabajador:	95
El sindicato:.....	95
 IV. CONSIDERACIONES FINALES.....	 97
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	 106
ANEXO I. INSTRUMENTO DE INDAGACIÓN.	108
ANEXO II. GRÁFICOS.....	113
ANEXO III. CUADROS.	119

I. PRESENTACION DEL ESTUDIO

1. Introducción

1.1 El tema

El impacto de las políticas implementadas en el mercado de trabajo durante la década del 90 sobre la subjetividad de los trabajadores en relación de dependencia, en momentos en que comenzaban a dar los primeros pasos de su vida laboral y la consecuencia de éste impacto en relación a los nuevos requerimientos de las empresas en cuanto a competencias profesionales después del periodo expansivo de la economía nacional.

1.2 Contexto del problema

El periodo que se expone en el presente trabajo, abarca los primeros años de la década del 90 hasta el año 2001, año de una profunda crisis económica y política.

La Argentina durante la década de referencia tuvo un único presidente desde el año 1989 hasta su segundo mandato que finalizaría en el año 1999.

En líneas generales la política económica de la década estuvo marcada por una moneda nacional equiparada en su cambio con el dólar (un peso argentino equivalía a un dólar estadounidense); una apertura económica indiscriminada de la frontera, permitiendo el ingreso de productos importados, que impactaron de manera negativa sobre la industria nacional, generando un deterioro gradual durante todo el periodo hasta llegar a su punto máximo con la crisis de finales del 2001.

La década del 90 fue una época caracterizada abiertamente por la especulación financiera, por el libre comercio, por el retiro del Estado Nacional como ente regulador de las relaciones entre los actores sociales, todas, ideas propias de las políticas neoliberales, como fueron las privatizaciones, la flexibilidad en materia laboral, en la

búsqueda constante de disminuir los costos laborales, en post de la competitividad externa, todo esto, en detrimento de las condiciones laborales del trabajador.

En términos generales, el sistema económico neoliberal busca adecuar al mercado de trabajo en todos sus componentes al sistema económico, un sistema caracterizado por la especulación financiera.

1.3 Planteamiento del problema

Durante el periodo analizado, una de las características preponderante del mercado de trabajo, ha sido los tipos de contratos laborales, básicamente precarios, simulados bajo diversas modalidades de contratación, siendo en la realidad, contratos de tipo de relación de dependencia. Las empresas estaban en la constante búsqueda de disminuir los costos laborales, utilizando modalidades de contratación en sentido precario (monotributo, contratos de aprendizaje, pasantías etc.) en detrimento de la seguridad laboral del trabajador.

La profundización de una línea política-económica de tipo neoliberal a lo largo de toda una década, ha generado un significativo cambio en la subjetividad del trabajador con respecto a las relaciones laborales en su totalidad, en especial al modelo de contratación denominado bajo relación de dependencia, una subjetividad en la que prima la desconfianza del trabajador hacia la organización empresaria.

Las empresas que han ofrecido éste tipo de empleos, requieren para poder ser competitivas en el nuevo contexto del mercado, personal calificado con ciertas competencias profesionales, como así también, solicita al trabajador un compromiso con los objetivos organizacionales de la empresa.

El abuso en la reducción de los costos laborales de las empresas durante una década, ha dificultado la implementación de una gestión de los recursos humanos orientado al desarrollo de las competencias profesionales, las mismas, que las políticas empresarias han destruido a lo largo de toda una década.

Iniciado el periodo de crecimiento de la economía y la expansión del mercado de trabajo después de la convertibilidad, las organizaciones empresarias se plantean la necesidad

de contar con competencias profesionales diferenciadas que garanticen el éxito del negocio.

1.4 Relevancia del estudio

La importancia del presente trabajo sobre el modo en que piensa un trabajador acerca del empleo en relación de dependencia, nos acerca un posible camino para profundizar nuestra comprensión de manera global y amplia, sobre las políticas de gestión de los Recursos Humanos en la actualidad. Es habitual observar en determinadas organizaciones empresarias que la gestión de los recursos humanos está delimitada y definida en función de realidades diferentes a nuestro contexto laboral, basándose en estrategias de gestión importadas que no se adaptan a nuestra realidad, sin considerar aspectos propios de la subjetividad del trabajador en cada contexto. El estudio que se presenta en las páginas siguientes, nos ayuda a comprender los problemas de implementación de políticas de gestión y nos permite planear a mediano y largo plazo de una manera más flexible la realidad laboral particular de cada organización dentro de un marco contextual en constante cambio.

1.5 Limitaciones del estudio

El presente estudio intenta explicar solo en parte los problemas que encuentran las estrategias de gestión de las personas una vez que el mercado de trabajo se amplió e incorporó nuevos trabajadores.

El análisis de los dos casos que se presentan en éste estudio, pretende mostrar algunas de las características que se modificó en la manera de ver y concebir el lugar de trabajo por parte del trabajador recién reincorporado al sistema formal de empleo, acercar líneas de investigación posibles que pueden llegar a dotar de mayor claridad para abordar relaciones laborales duraderas dentro de los lugares de trabajo, luego de un cambio en el contexto, a partir por sobre todo del año 2002 en adelante, momento de cambios no solo desde el plano económico sino un cambio desde el aspecto social de la fuerza de trabajo en Argentina.

Seguramente, el análisis de los casos nos brinde algunas de las características importantes para el abordaje de las relaciones de trabajo; si bien no podemos hacerlo extensible a cada uno de los trabajadores que actúan en el mercado de trabajo, menos aún aplicable a todas las actividades, si, nos permite dilucidar una característica común del trabajador en algunos casos manifiestas y en otros latentes, pero, no por eso menos importantes a la hora del planeamiento de una estrategia de gestión de los Recursos Humanos como plataforma de competitividad de las compañías en la actualidad.

2. Los objetivos de la investigación

2.1 Objetivo general

Describir las políticas económicas de impacto relevante sobre el mercado de trabajo durante la década del 90, y aquellas de mayor incidencia sobre la subjetividad de los trabajadores en relación de dependencia.

Analizar los nuevos requerimientos de las empresas en cuanto a competencias profesionales de la mano de obra una vez iniciado el periodo de crecimiento del empleo.

2.2 Objetivos específicos

a) Describir las medidas políticas de mayor relevancia e impacto sobre el mercado laboral Argentino durante la década del 90.

b) Analizar el rol de los diferentes actores sociales en el mercado de trabajo.

c) Describir el impacto del contexto laboral emergente sobre las subjetividades de los trabajadores y sus organizaciones gremiales en dos empresas.

d) Analizar los requerimientos de las empresas en cuanto a competencias profesionales de los trabajadores después de la convertibilidad.

2.3 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de tipo descriptiva. Dado el carácter cualitativo del presente trabajo, el diseño de investigación fue pautado de manera flexible, de acuerdo a interrogantes iniciales que orientaron el trabajo, permitiendo una constante reformulación de inquietudes y pasos a seguir, en respuesta a mutuas contribuciones entre aspectos de tipo teóricos y los datos empíricos de ambas organizaciones empresarias estudiadas.

El presente trabajo se trata de un diseño “no estadístico”, dado que la investigación se trata sobre un universo limitado a una cierta cantidad de sujetos que se desempeñan en dos empresas, por lo que las conclusiones extraídas no son de ningún modo generalizables al conjunto de la población. Dadas las condiciones de indagación, la información registrada tiene el valor de permitir cierta profundidad respecto de las experiencias relatadas por los entrevistados, puesto que los diálogos, realizados a partir de entrevistas semiestructuradas, posibilitan ir mas allá de las preguntas previstas con anterioridad al encuentro.

El trabajo es un estudio de casos de tipo interpretativo además de descriptivo, el resultado de la investigación enmarcada en un contexto, permitió interpretar la nueva realidad empresaria en base a un historia que si bien, no es extensible a todo el universo laboral, si nos permite un acercamiento con un grado de entendimiento a las realidades y conflictos vigentes dentro de las organizaciones. Se seleccionaron dos organizaciones empresarias con una fuerte presencia de representación gremial en el lugar de trabajo, el diseño de la investigación se propuso de la siguiente manera:

- Entrevistas en profundidad: se entrevistaron a los actores más relevantes en el proceso de formación y evolución de la organización gremial como así también, de los responsables de la gestión de los Recursos Humanos de las compañías.

- Se recopiló información relevante sobre la década de referencia, textos al respecto, información cuantitativa oficial sobre indicadores relevantes del mercado de trabajo argentino y todo dato contextual de impacto directo sobre los actores.

2.4 Unidad de medición y análisis

2.4.1 Edad, sexo, nivel de estudio, periodo temporal y geográfico

El universo temporal del presente trabajo abarca a modo referencial los años que van desde 1990 al 2002, ya que la subjetividad de los trabajadores se construye a lo largo de toda la vida, a los efectos del presente trabajo el corte temporal obedece a la necesidad de recortar el universo para poder abordarlo.

En cuanto al contexto espacial de las organizaciones analizadas, una de las industria es de de tipo automotriz, está ubicada en la zona norte de la provincia de Buenos Aires, es una industria con larga trayectoria sindical dentro del lugar de trabajo y tiene una estructura sindical histórica en nuestro país, como así también, una tecnología considerada dentro de la industria como de las más avanzadas. Desde el punto de vista de la organización del trabajo posee características propias del tipo de industria; las edades de las personas entrevistadas oscilan de los 35 años a los 60 años con una trayectoria laboral importante dentro de la compañía, en promedio 10 años de antigüedad.

El universo analizado pertenece a trabajadores que se desempeña en diferentes áreas operativas de la empresa, en algunos casos, operarios de producción como así también supervisores de producción que han tenido experiencia como operarios antes de llegar a asumir dicha posición; en líneas generales el 90% de personal de planta es masculino, con un nivel de estudio de secundario completo, para el caso de los supervisores de producción y de los operarios de la línea de producción, poseen hasta tercer año aprobado del secundario.

En el caso de la organización empresaria dedicada al servicio, a diferencia de la anteriormente nombrada, no tiene una trayectoria gremial histórica de representación

dentro del lugar de trabajo, el rubro es del servicio de juego específicamente, por lo que la compañía no posee gran desarrollo tecnológico para llevar adelante la operación, se puede decir, que depende casi con exclusividad de la atención personal al cliente que brindan los trabajadores.

Las edades de los entrevistados, oscilan entre los 25 y 45 años, con un promedio de antigüedad dentro de la organización de 4 años. El universo analizado en éste caso, son personas jóvenes con una trayectoria laboral anterior con fuertes altibajos, cada una de ellas han atravesado por diversos rubros a largo de su vida laboral.

Es de considerar, que al ser una actividad muy específica y que en nuestro país no existen muchos establecimientos de éste tipo, el personal empleado pertenece casi inevitablemente a otras actividades y en general de baja calificación profesional. El nivel de estudio para ingresar a éste establecimiento es secundario completo, en todas las posiciones es requisito fundamental; en cuanto al sexo, se puede decir a diferencia de la otra empresa estudiada, que solo el 30 % del personal es masculino.

El lugar de trabajo es en el corazón de la ciudad autónoma de Buenos Aires, uno de los lugares más exclusivos de la Argentina, como es el caso de Puerto Madero, éste detalle geográfico nos refiere un cierto nivel económico de la clientela que concurre al establecimiento.

2.5 Fuentes

2.5.1 Fuentes primarias y secundarias

Se recurrió a fuentes primarias y secundarias de información. Las mismas han sido de tipo escrita como así también orales.

Fuentes primarias:

- Convenio colectivo de trabajo
- Entrevistas en profundidad a los actores de mayor relevancia:

Empleados/operarios.

Supervisores.

Responsables de Recursos Humanos/Relaciones Laborales.

Fuentes secundarias:

- Informes estadísticos oficiales (censos).
- Actas acuerdos de distintos periodos.
- Documentos referidos al tema del “trabajo”.

2.5.2 Entrevistas

Las entrevistas fueron de tipo semiestructuradas; el objetivo del encuentro era conocer no solo la trayectoria laboral dentro del establecimiento de referencia sino también, la historia de vida laboral antes de ingresar a la compañía, ésta información me permitió completar los contenidos que surgen de los textos bibliográficos, si bien, es información suministrada desde la perspectiva de quien lo cuenta, no por eso tiene menor aporte de conocimiento al tema que nos ocupa.

En el caso de la organización de servicio, al tener la población entrevistada una menor antigüedad en la compañía siendo que la misma compañía es nueva en la actividad, la historia laboral individual ha sido bastante esclarecedora de los acontecimientos que se sucedieron en el periodo estudiado.

Las entrevistas a operarios, supervisores y a responsables de áreas de la empresa industrial, dieron la visión un poco mas clara de la realidad cotidiana del establecimiento, comprendiendo de ésta manera, los constantes conflictos entre la representación gremial y la supervisión como así también entre los representantes de los trabajadores con los mismos representados.

Es interesante resaltar en éste apartado, algunos puntos en común que me ha llamado la atención por la constante aparición dentro del discurso de los entrevistados, como así también las rupturas expresadas, a saber:

Similitudes en el discurso:

- Todos han tenido en mayor o menor medida contacto directo (propio o de familiar cercano) con problemas de empleo; sea por no tener empleo por haber tenido empleos precarios.
- Referencia constante al trabajo como actividad fundamental en la cual gira toda su estructura familiar, con la aclaración que únicamente desde el punto de vista de lo económico. Si pudieran, estarían trabajando en otro lugar, sin especificar si existen o conocen mejores lugares que el trabajo que tienen actualmente.
- En la organización que están actualmente siempre hay problemas, no están adecuadamente remunerados, las condiciones no son optimas, existen abusos constantes del empleador pero, aclarando siempre que hay gente que está mucho peor, que tienen peores condiciones de trabajo.
- Las condiciones de trabajo siempre son comparadas con otros y al final del discurso existe una cierta conclusión que remite a un estado de conformidad con lo que le tocó tener en cuanto a empleo.
- Poco sentido de profesionalidad u oficio por la tarea que desempeñan, siendo que los entrevistados son trabajadores considerados especializados en determinadas tareas y no trabajador de tareas generales.
- Un desconocimiento de los objetivos planteados formalmente por la compañía, estando incluso a vista de todos los trabajadores en las carteleras.
- Nadie confía en el discurso oficial de la compañía, sea el personal con antigüedad como aquellos ingresados recientemente. Sucede lo mismo en cuanto la opinión que tiene el trabajador para con su sindicato. Se manifiesta la transitoriedad de la confianza depositada en las instituciones en su totalidad.

Rugosidades y rupturas en el discurso:

- Las personas con mayor antigüedad en el empleo que “son aquellas que menos probabilidad de ser despedido”, expresan en su discurso un constante miedo a

perder el empleo, siendo que no han sufrido los problemas del mercado de trabajo en cambio, aquellos con menor antigüedad en la empresa son los que se muestran menos temerosos a perder el empleo.

- Aquellos entrevistados que han sufrido directa o indirectamente los problemas de empleo durante la década de los 90, resaltan constantemente la disciplina de los trabajadores de aquella época como algo positivo, “ya que la gente trabajaba y no simulaba una enfermedad para no venir a trabajar”.
- No existe una uniformidad en cuanto la opinión sobre actividad gremial dentro de la empresa; por un lado sostienen que los ha favorecido el crecimiento de la actividad gremial dentro del lugar de trabajo, por sobre todo en lo que respecta a lo salarial pero, resaltan constantemente que hay mucho abuso por parte del sindicato.
- Se manifiesta que las condiciones de trabajo en la compañía son de baja calidad, pero no se expresa claramente que hace cada uno para buscar otro empleo, como si fuera un hecho de la suerte individual que les ha tocado vivir y que no se puede modificar. Por otro lado, cuando la empresa realiza las selecciones para ingresar empleados, los mismos trabajadores buscan incansablemente recomendar a algún conocido para que ingrese a trabajar a la empresa.

a) Cuadro de entrevistas – Empresa de Servicios

Datos personales					Empresa actual				Empresa Anterior			
Edad	Sexo	Estado Civil	Cantidad de hijos	Nivel educativo alcanzado	Antigüedad en la Cia (Años)	Categoría profesional	Tipo de Relación (Blanco-Negro)	Tipo de Contrato (1=Estable – 2= Contratado)	Antigüedad en la Cia (Años)	Categoría profesional	Tipo de Relación (Blanco-Negro)	Tipo de Contrato (1=Estable – 2= Contratado)
35	F	Casada	1	Secundario	2	Empleado	Blanco	1	1	Empleado	Blanco	1
38	F	Casada	1	Terciario	3	Empleado	Blanco	1	2	Encargada	Negro	1
41	M	Casado	2	Secundario	2	Supervisor	Blanco	1	2	Empleado	Blanco	1
36	M	Casado	2	Secundario	4	Empleado	Blanco	1	4	Empleado	Blanco	2
29	F	Soltera	-	Secundario	2	Empleado	Blanco	1	2	Empleado	Negro	1
32	F	Soltera	-	Secundario	3	Empleado	Blanco	1	1	Empleado	Blanco	2
29	F	Casada	1	Secundario	3	Empleado	Blanco	1	2	Empleado	Blanco	1
35	M	Casado	1	Primario	4	Empleado	Blanco	1	2	Empleado	Blanco	2
37	M	Casado	2	Secundario	6	Empleado	Blanco	1	3	Empleado	Negro	2
40	M	Casado	2	Terciario	7	Supervisor	Blanco	1	3	Empleado	Negro	1
40	M	Casado	2	Terciario	7	Supervisor	Blanco	1	3	Empleado	Negro	1
38	F	Casada	2	Secundario	3	Empleada	Blanco	1	2	Empleado	Blanco	1
41	M	Casado	2	Terciario	6	Supervisor	Blanco	1	3	Empleado	Blanco	1

a) Cuadro de entrevistas – Empresa Industrial

Datos personales					Empresa actual				Empresa Anterior			
Edad	Sexo	Estado Civil	Cantidad de hijos	Nivel educativo alcanzado	Antigüedad en la Cia (Años).	Categoría profesional	Tipo de Relación (Blanco- Negro)	Tipo de Contrato 1=Estable – (2= Contratado)	Antigüedad en la Cia (Años).	Categoría profesional	Tipo de Relación (Blanco- Negro)	Tipo de Contrato (1=Estable – 2= Contratado)
38	M	Casado	2	Secundario	9	Operario	Blanco	1	5	Operario	Blanco	1
45	M	Casado	2	Universitario	13	Supervisor	Blanco	1	7	Operario	Negro	1
41	M	Casado	3	Secundario	12	Operario	Blanco	1	8	Operario	Blanco	1
36	F	Casado	2	Secundario	9	Operario	Blanco	1	4	Operario	Blanco	1
29	F	Soltera	0	Terciario	2	Operario	Blanco	1	3	Operario	Blanco	2
30	F	Soltera	1	Secundario	2	Operario	Blanco	1	2	Operario	Blanco	1
44	M	Casado	2	Secundario	8	Operario	Blanco	1	5	Operario	Blanco	1
49	M	Casado	2	Secundario	14	Supervisor	Blanco	1	5	Operario	Negro	1
48	M	Casado	1	Secundario	16	Operario	Blanco	1	8	Operario	Negro	1
40	M	Casado	3	Secundario	7	Operario	Blanco	1	9	Operario	Blanco	1
57	M	Casado	4	Secundario	20	Operario	Blanco	1	3	Operario	Negro	1
59	M	Casado	2	Secundario	18	Supervisor	Blanco	1	5	Operario	Negro	1

II. MARCO TEORICO

3. El trabajo

“En esa sociedad, el salariado dejó de ser un estado lamentable, para convertirse en un modelo privilegiado de identificación”

(Robert Castel, en la Metamorfosis de la cuestión Social, 2006, p.365)

3.1 El trabajo en relación de dependencia

El trabajo en relación de dependencia, es diferente al trabajo por cuenta propia. En éste último el individuo se administra su tiempo de trabajo, su tiempo de descanso, la manera de ejecutar la tarea y otras particularidades propias que la diferencian.

La relación bajo dependencia en sentido estricto se refiere a la situación que tiene el trabajador con el empleador en cuanto a su dependencia económica, ligada por la remuneración que abona el empleador al trabajador para que realice una tarea según la manera que cree el empleador que es el mejor modo de realizarlas.

El trabajo bajo relación de dependencia es producir para otra persona, y no para si mismo, un bien con valor agregado, dejarlo a un tercero para que lo consuma o lo comercialice en el mercado de bienes y servicios. El común denominador del asalariado, hace de las personas que comparten dicha característica de dependencia una identificación común que las unen a todas ellas.

Estos dos modos de contratación es una de las tantas divisiones de las que tenemos a diario en nuestras relaciones en el ámbito laboral; en la cual, se diferencia aquel que trabaja por cuenta propia que dispone libremente de su modo de organizar el trabajo, el tiempo de descanso y una cierta cantidad de libertades, de aquel que depende de las ordenes de otro.

Continua siendo un desafío para las organizaciones empresarias, lograr de alguna manera el involucramiento del personal con los objetivos de la organización, la relación de dependencia se hace tan unilateral en cuanto al reparto de los beneficios que recibe el trabajador, que éste se aleja cada vez más de la misión de la compañía.

Por otro lado, las políticas de Recursos Humanos, como estrategia empresarial buscan compatibilizar los objetivos personales de los trabajadores con los de la organización y, se continúan proliferando cada vez más los manuales y la standardización de los procesos, como si ellos resolvieran por sí solo el principal problema, que es el compromiso del trabajador con su empleo.

3.2 El trabajo como actividad social

El trabajo como actividad social cada vez toma mayor protagonismo, contrariamente a la línea teórica que planteaba el fin del trabajo por el aumento del tiempo libre, y su correlato de mayor calidad de vida. El protagonismo del trabajo como actividad social tiene su lógica por sobre todo en América Latina, debido a su poca cantidad de empleos para el total de la población que lo requiere.

En sociedades en las que en general no ha habido seguro de desempleo como herramienta de contención social, el tema del trabajo ha tenido mayor impacto social, ya que los desocupados pasan rápidamente a ocupar el lugar de excluido social, y dentro de ésta condición buscan constantemente cualquier tipo de empleo (informal) para procurarse el sustento diario.

Como sostiene Enrique de la Garza Toledo:

“El trabajo como actividad social tiene una dimensión objetiva como acción y producto, pero también subjetiva como proyecto y reconocimiento social”.

(Enrique de la Garza Toledo, 2000, p. 768):

Siguiendo el concepto desarrollado por la autora Beatriz Martínez García:

“El trabajo como aquella actividad humana que conlleva cierto grado de energía y es productora de bienes, tanto económicos, políticos y subjetivos.”....”... por lo tanto, hablamos de un ser humano, que además de vivir de su trabajo y sentir que, a través de contribuye al bien común, posee en su labor posibilidades de creación, de expresión, y de desarrollo personal. Es decir, un individuo que a través de su trabajo es creador de su propia identidad.”

(Trabajo y Subjetividad, Leonardo Schvarstein y Luis Leopold, 2005, p.52):

El excesivo movimiento del mercado laboral, en tanto su alternancia constante entre empleo y desempleo genera en las organizaciones que actúan en el mercado de trabajo como en los mismos trabajadores un estado permanente de incertidumbre sobre el futuro; para los trabajadores, una constante exposición al riesgo de la desocupación, que obligan a los individuos de dotarse de diferentes estrategias para poder sobrevivir, herramientas de supervivencia para saltar los escollos de la desocupación, que van desde actividades de recolección de los desperdicios que deja la ciudadanía hasta la delincuencia.

Estas actividades orientadas a la supervivencia diaria, hace que la carrera profesional del trabajador vaya en descenso, sin generar ningún valor positivo a la experiencia individual.

3.3 El trabajo como espacio productor de sentido

“No hay organización tan poderosa que pueda cerrarse totalmente como tributo a sus propias coherencias internas, ni tan hábil como para no poder metabolizar de alguna manera las perturbaciones que provienen de su entorno”

(Leonardo Schvarstein,, 2002, p. 248)

El espacio condiciona y determina la percepción de la presencia del otro. En el caso de una sala de justicia, el estrado de un juez lo ubica a una altura superior a la de las partes, un modo de señalar que la institución de justicia impone la relación que se establece entre sus actores.

El trabajo como actividad humana está determinado en función de la historia, de la cultura y de parámetros sociales establecidos, éstos se entrecruzan en toda organización y son dinámicas a lo largo del tiempo. Para comprender el trabajo como actividad, se parte desde quienes trabajan y los significados que ellos les otorgan a las múltiples tensiones que se generan entre sus entornos socioculturales, su propia realidad, las estructuras económicas y políticas establecidas socialmente así como también, las referencias que devienen de cada una de las trayectorias personales de vida.

Siguiendo los conceptos de Robert Castel, en el libro de “La metamorfosis de la cuestión social”:

“Por otro lado, hubo una transformación de la concepción del trabajo, que dejó de ser sólo un deber que respondía a exigencias religiosas, morales o incluso económicas, para convertirse en la única fuente de riqueza, y que, a fin de ser socialmente útil, debía repensarse y reorganizarse a partir de los principios de la nueva economía política”.

(Robert Castel, 2006, p. 160)

Cada momento histórico en particular posee configuraciones sociales que condicionan al trabajador, el mismo actúa en un tiempo y espacio delimitado; como también, las propias acciones individuales dan lugar a un posicionamiento específico de la cual acepta o rechaza cada uno de los preceptos establecidos. La identidad se construye en el continuo ir y venir de las relaciones, cuando el sujeto ingresa a una organización, el mismo trae consigo una historia personal, familiar y organizacional que condiciona la modalidad de asunción del rol como así también, dentro de la organización se halla establecido de antemano los roles de cada integrante.

Las organizaciones son prescriptivas, sus modos de cómo debe desempeñarse el rol restringe en gran medida la libertad que los individuos tienen para asumir sus roles de manera diferente de la adjudicada por la compañía.

Siguiendo el concepto de Leonardo Schvarstein que toma el concepto de enfermedad única de Enrique Pichon Riviere¹:

“existe en cada sujeto un núcleo básico, siendo las distintas estructuras del sujeto, sanas o patológicas, modos de resolución de dicha situación nuclear. Del modo como el sujeto se configure este núcleo básico, dependerá su singularidad”.

(Leonardo Schvarstein, 2006, p.75)

La adaptación o no del sujeto a la organización dependerá de un factor constitucional, bagaje genético adquirido precozmente y de la disposición del individuo que recurre a alguna técnica pasada que le resultó útil para una circunstancia similar cuando se enfrenta a un obstáculo.

La organización como productora de sentido, establece los márgenes permitidos y aquellos vedados; determina el espacio en el que cada individuo se proyecta y el límite máximo de proyección. Dentro de éste límite preestablecido, hay individuos que por su historia personal son más permeables que otros a las imposiciones provenientes del mundo externo. Aquellos que son menos permeables perciben poco las restricciones del contexto, motivo por el cual las organizaciones tienen dificultades con éste tipo de personalidad.

Existen empresas con una fuerte trama indentificatoria, el modo de gestión de éstas organizaciones facilitan la pertenencia del trabajador a la compañía; éstos son portadores y multiplicadores del discurso oficial de la organización. Otras

¹ La enfermedad única lo desarrolla en el libro de “El proceso grupal”, 2003, p. 121 “hablamos de enfermedad única, en la medida en que consideramos a la depresión como situación básica patogenética y a las otras estructuras patológicas- configuradas sobre la base de una estereotipia de las técnicas del yo (mecanismos de defensa) características de la posición esquizoparanoide como tentativas fallidas e inadecuadas de curación. De esta inadecuación (perturbación de la lectura de la realidad) deriva el carácter patológico de dichas estructuras.

organizaciones por el contrario, son portadoras de tramas identificatoria de otros, son aquellas que transmiten discursos del exterior hacia su espacio interno.

Las primeras, poseen una fuerte influencia sobre la identidad de sus trabajadores, buscan el alineamiento completo de cada integrante con la política de la compañía, mientras que en las segundas, el espacio se encuentra atravesado por la trama escrita en otro lugar.

4. El sujeto

“En cuanto el sujeto entra a una organización, le espera allí un rol determinado por ella. Pero entra con una historia personal, familiar y organizacional que condiciona la modalidad de asunción de dicho rol. Ha pasado por organizaciones que fueron significativas en su historia, que lo han signado en términos de la dialécticas ya señaladas, amo y esclavo, instituido e instituyente, productor y producido....”

“Las organizaciones son en esta sociedad fuertemente prescriptivas; sus modos de adjudicación restringen mucho los grados de libertad que los individuos tienen para asumir sus roles de manera diferente de la adjudicada....”

“Hay además sujetos que por su historia personal, por sus aprestamientos, son muy permeables a las imposiciones provenientes del mundo externo. Otros, por el contrario, se dejan consciente o inconscientemente muy poco espacio para percibir las señales que provienen de su contexto”.

(Fragmentos del libro Psicología social de las organizaciones de Leonardo Schvarstein, 2006, p. 72)

4.1 El contrato psicológico

El contrato psicológico que se establece de manera no formal entre la organización y el trabajador, incluye en su misma definición el trato con otros como así también consigo mismo; por lo que es una relación que se tensa por entrar en juego el carácter de dependencia con la organización y la propia autoestima del sujeto que tiende a la autonomía, es decir, a decir que no, a reflexionar, a dudar, a expresar los propios sentimientos, a romper la relación, a ser justamente reconocido por su labor, a proponer su punto de vista.

El contrato psicológico es un contrato singular de cada persona con la organización a la que pertenece, el individuo espera algo de la organización que en muchos casos no se corresponde con lo esperado, pues, presupone que la organización proveerá entre otras cosas: seguridad en el empleo, desarrollo profesional, crecimiento económico, etc. El individuo que ingresa a trabajar a una organización bajo relación de dependencia espera recibir aquello que se encuentra dentro de su expectativa, por lo tanto, no hay lugar a ninguna aclaración y mucho menos para una corrección del contrato. Este “acuerdo” entre las partes va cambiando a lo largo del tiempo, se modifica según el contexto del individuo como así también de la organización, generándose tensiones entre aquello que el trabajador aporta con sus tareas y aquello que realmente recibe como contraprestación.

La cada vez mas frecuente precarización de los empleos hace que el individuo se sienta que no se corresponde la retribución percibida con la labor que efectivamente desempeñada.

La inseguridad de la permanencia en un empleo es contrario a lo que espera un trabajador al ingresar a una compañía, el sentimiento constante de saber que cuando se termina el contrato a plazo fijo que firmo al ingresar, se debe ir de la empresa y la cantidad de trabajo continuará siendo la misma, solo que con otros trabajadores igualmente contratados, ésta situación genera en el trabajador un sentimiento negativo hacia las organizaciones en general, dado que no se ha correspondido con las expectativas de ingreso.

Siguiendo el concepto de Leonardo Schvarstein sobre el carácter relacional del contrato psicológico, en su libro: “Trabajo y subjetividad, entre lo existente y lo necesario”:

“El contrato relacional generalmente informal, en el sentido de que no se firma cuando el empleado ingresa a la organización, y rígido en la prescripción de sus términos porque suele encuadrarse dentro de convenios colectivos de trabajo que lo exceden. Coloca al individuo en relación de dependencia, originando lo que en las culturas latinas se denominan “cargas sociales”, cargas para el empleador, compartidas también por el empleado beneficiario, siendo los beneficios generalmente un sueldo anual complementario, adicionales por antigüedad y familia numerosa, cobertura médica y derecho a seguir percibiendo su remuneración en caso de inasistencia por enfermedad, compensación por accidentes de trabajo, entre otros”.

(Leonardo Schvarstein, 2005, p. 42-43)

Esta realidad del mercado laboral en el caso argentino hace que las tensiones entre lo que se espera recibir y lo que efectivamente se recibe como contraprestación laboral, cada vez aumenta más su contradicción, es mayor el nivel de conflicto, sumado al discurso constante, casi acusador sobre la responsabilidad individual de capacitarse, formarse, prepararse para ser mas “empleables²”, deben aprender y renovar constantemente sus competencias profesionales, que se actualicen permanentemente para conseguir un empleo después otro empleo y otro, la idea de transitoriedad corroe las expectativas de los individuos, se desdibuja el contrato psicológico inicial, decae paulatinamente la correspondencia entre los objetivos individuales del trabajador con los de la organización.

“Esta realidad material, el excesivo movimiento convertido en constante, deja a las organizaciones, y concomitantemente al trabajador, en exposición permanente a

² Se toma el concepto de empleabilidad expresado por Beatriz Martínez García (2005, p. 54) se refiere a las calificaciones, los conocimientos, las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio

riesgos psíquicos, conformando situaciones de amenaza que invitan a cada uno a construir estrategias de supervivencia³ ”.

(Beatriz Martínez García, 2005, p.53 Trabajo y subjetividad”).

Concluimos, en éste sentido, que la organización busca sus objetivos organizacionales y el trabajador su meta personal; y no existe coincidencia entre ambos, cada vez más tensa la relación entre las partes, cada vez mayor es el conflicto, y el desgaste de la relación que impactan de manera negativa en la subjetividad del trabajador para con su trabajo.

4.2 La relación salarial

Fue la industrialización la que dio origen al asalariado, y la gran empresa ha sido por excelencia la gran referente de la relación salarial moderna. Con la revolución industrial comenzó a desarrollarse un nuevo perfil de trabajador. Los principales elementos de la relación salarial de los inicios de la industrialización se caracterizaron por: una retribución mínima que garantizaba la reproducción del trabajador y su familia y no permitía invertir en el consumo no imprescindible; la relación era de tipo contrato de alquiler, se alquilaba la mano de obra al mejor postor.

Siguiendo el planteo de Robert Castel que desarrolla cinco condiciones que aseguraron el pasaje desde la relación salarial de los inicios de la industrialización hasta la relación salarial fordista, a saber:

“Primera condición: una separación rígida entre quienes trabajan efectiva y regularmente, y los inactivos o semiactivos, que hay que excluir del mercado de trabajo, o sea integrar bajo formas reguladas”.

³ La autora hace un análisis general sobre las nuevas formas de organización del trabajo, nuevas modalidades de contratación, de prestaciones de tareas etc., todas ellas impactando de manera significativa sobre la subjetividad del trabajador y, tomando como tema central al trabajo para la organización de la persona en nuestra sociedad

“Segunda condición: la fijación del trabajador a su puesto de trabajo y la racionalización del proceso del trabajo en el marco de una gestión del tiempo precisa, dividida y reglamentada”

“Tercera condición: el acceso a través del salario a “nuevas normas de consumo obrero” que convertían al obrero en el propio usuario de la producción en masa”

“Cuarta condición: el acceso a la propiedad social y a los servicios públicos”

“Quinta condición: la inscripción en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión puramente individual del contrato de trabajo”.

(Robert Castel, 2006; p.329-340)

La relación a través del salario, la dependencia de un empleo para hacerse de lo necesario para vivir, trastornó la oposición secular entre trabajo y patrimonio; ya no es excluyente tener patrimonio para acceder a mejores condiciones de vida, seguramente quien detente mayor cantidad de patrimonio acceda fácilmente a mejores empleos, pero, el salariado ahora podía aspirar a la creación de su propio patrimonio.

La generalización de la mensualización de la mano de obra y, la capacidad del individuo de comprar en el mercado determinados productos, le otorga una posición social dentro de la estructura de la sociedad, la capacidad de compra es un indicador que asigna un lugar determinado en el conjunto social.

Siguiendo los conceptos del autor Robert Castel, que plantea:

“El salariado no era solo un modo de retribución de trabajo, sino la condición a partir de la cual se distribuían los individuos en el espacio social.... El salariado es

juzgado/ubicado por su situación de empleo y los asalariados encuentran su común denominador y existen socialmente a partir de ese lugar”.

(Robert Castel, 2006; p.375)

4.3 La subjetividad y la confianza

Cuando hablamos de subjetividad, no se puede hablar en sentido abstracto sino como un proceso de construcción de sentido para determinadas situaciones; tampoco podemos buscar una total coherencia sino que puede reconocer incoherencias, discontinuidades e incluso contradicciones. La subjetividad es entendida como memoria colectiva, sentido de pertenencia, mitos, lenguaje, practicas comunes de un grupo, todas estas se configuran socialmente, por lo tanto no es lineal en su análisis sino contextual, ya que nace de la experiencia cotidiana y se retroalimenta constantemente por las acciones concretas de vida como de sus relaciones; esto hace que sea dinámica, entendida como, con cambios constantes y su abordaje es complejo. Si bien, su abordaje es complejo desde el punto de vista teórico, sus manifestaciones en la realidad son concretas y, se expresan cotidianamente en todos los ámbitos, sean educativos, laborales, familiares, etc.

Por lo tanto, no podemos entender a un grupo humano que vive socialmente en un espacio y tiempo determinado como homogéneo. La heterogeneidad es una característica que estuvo presente siempre, lo que va cambiando y siendo incluso novedoso son sus componentes, a veces los sujetos sociales son capaces de articular espacios no articulados.

Siguiendo el concepto de De la Garza Toledo en su libro “Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo”:

“El trabajo es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean éstas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, puede tener un sustrato objetivo (alimentarse) pero es también construcción social”.... “el trabajo es

también mercado de trabajo, es decir el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir....” “Es decir, frente a la historia compleja del concepto de trabajo es mejor reivindicar su contenido multidimensional...”

(Enrique de la Garza Toledo, 2000, p.32-33)

La confianza en una relación, sea ésta de trabajo como de cualquier otra índole se construye, es decir, se hace con el tiempo. La situación de incertidumbre e inestabilidad que permanentemente vive el trabajador empleado es muy alta y se vincula con la situación permanente de empleo-desempleo. Esta situación permanente es un mecanismo, es decir, que el sujeto siente que es un estado permanente con el cual convive diariamente. Este binomio de empleo-desempleo corroe la confianza en el otro como empleador, una constante pérdida de garantías, pérdida de estabilidad y en consecuencia una pérdida de objetivos personales a largo plazo; la inmediatez, lo efímero comienza a ser el modo de vivir y pensar su trayectoria laboral.

Retomando el concepto de Leonardo Novo, en su capítulo “El lugar social del trabajo”:

“El fenómeno del desempleo y lo que conlleva de desarticulador en diferentes dimensiones, ya sean sociales, económicas o psicológicas, golpea al sector laboral ocupado que vive bajo la amenaza de perder su empleo. La contemporaneidad está marcada por una mundialización del capital (capitalismo integrado), la cual puede leerse en torno a dos ejes:

- “Un fuerte proceso de reestructuración productiva...”
- “La implementación de políticas específicas de ajuste, reestructuración y flexibilización de derechos y conquistas de trabajadores en el marco de una agenda neoliberal que prioriza ante todo la competitividad en el contexto de una sociedad que aparece como globalizada.”

(Trabajo y subjetividad, Leonardo Schvarstein y Luis Leopold, 2005, p.118)

4.4 La identidad personal

El concepto de identidad personal en éste trabajo, se toma en un sentido amplio pero, se diferencia del concepto del rol de un individuo dentro de una organización en particular o incluso del rol social que tiene asignado para una determinada actividad, la identidad personal implica la idea de unicidad que lo hace único en el sentido mas estricto del termino como así también, la combinación de diversos hechos que el individuo atravesó a lo largo de su vida y se adhirieron al soporte de su identidad.

La identidad personal se relaciona con el supuesto de que el individuo puede diferenciarse de todos los demás, y alrededor de esta diferenciación se adhieren y entrelazan los hechos sociales de una única historia , a la cual pueden sumarse otros hechos históricos.

Siguiendo el concepto del autor Irving Goffman:

“En la actualidad ya es una costumbre organizativa estandarizada registrar en forma oficial los elementos que sirven para identificar positivamente en cada una de las personas, es decir, que se utiliza un conjunto de marcas que diferencian a quien las posee de todas las demás. Como ya se sugirió, la elección de la marca está, en si, bastante estandarizada: atributos biológicos inmodificables, tales como la escritura o la apariencia atestiguada fotográficamente; ítems que se registran en forma permanente, como por ejemplo, la partida de nacimiento, el nombre y el numero de cedula. En los últimos tiempos, el uso del análisis de las computadoras permitió progresar experimentalmente al utilizar las cualidades del lenguaje y de la escritura como soporte de la identidad, explotando, de ese modo, un aspecto de la conducta de expresividad secundaria, a la manera de especialistas en autenticación de cuadros”.

(Irving Goffman, 2008, p.79):

En la actualidad, estamos bastante acostumbrados a que se refleje la identidad personal en los documentos, como el carnet de conducir nos indica que la persona se encuentra habilitada para manejar un vehículo; las tarjetas de créditos certifican aunque

superficialmente la identidad personal, lo cual permite decidir, en qué casos corresponde otorgar o rechazar un pedido de crédito, pero además atestiguan que el individuo pertenece a una categoría social que posibilita el otorgamiento de dicho crédito, un status social adjudicado.

Una persona que no tiene empleo, difícilmente le otorguen una tarjeta de crédito para comprar ya que no cuenta con “respaldo” económico para abonar todos los meses el vencimiento. El esfuerzo por ocultar o corregir un hecho que para la sociedad es un “defecto” que desacredita al individuo, como es el caso del desempleo, se fija en la estructura del sujeto como parte de su identidad personal, el descubrimiento de ésta realidad perjudica no solo la situación social presente de la persona sino también las relaciones establecidas con su propio entorno.

En palabras de Irving Goffman:

“la identidad personal, al igual que la identidad social, divide la visión que el individuo tiene del mundo de los demás. La división se establece en primer lugar entre los que saben y los que no saben. Los que saben son aquellos que tienen una identificación personal del individuo; con solo verlo u oír su nombre pueden poner en juego la información. Los que no saben son aquellos para quienes el individuo es totalmente extraño, alguien de quien no han iniciado una biografía personal”....
“Dejando de un lado, *cuánto* es lo que se sabe o lo que se ignora, todo esto tiene importancia, puesto que un individuo el problema del manejo de su identidad personal y social variará considerablemente según el conocimiento o desconocimiento que de él tienen los presentes, y, en tal caso, según su propio conocimiento o desconocimiento de éste hecho.”

(Irving Goffman, 2008. p 89-90):

III. APORTES DE ESTA INVESTIGACION

A continuación se desarrollan los resultados obtenidos en la presente investigación, en diálogo con otros estudios que abordan temas afines a ella. Cabe aclarar que el orden y el modo de presentación de los resultados responden a una manera entre otras tantas posibles de facilitar la exposición del trabajo realizado.

He organizado el trabajo que sigue en diferentes apartados: mientras que el primero realiza una exposición de aspectos generales del mercado de trabajo, en el segundo apartado se expone el impacto de los hechos y políticas de una década de historia sobre la trayectoria del trabajador y todo lo que ello implica en la subjetividad. En un tercer apartado, se exponen los requerimientos de las organizaciones empresarias en cuanto a competencias requeridas, organización del trabajo, objetivos perseguidos y todo aquello referente a la empresa como actor social en el mercado de trabajo.

Los diferentes extractos de entrevistas seleccionados - por ser considerados ilustrativos - se presentarán en tamaño de fuente menor para su mejor identificación.

Es de destacar, que en el transcurso de la investigación sobre la subjetividad del trabajador, en éstas dos empresas, por un lado en la organización de servicios, la idea del trabajador era por lo expresado por los protagonistas un sentimiento diferente a los entrevistados en el caso de la industria, si bien, es diferente una fabrica con un línea de producción continua a un establecimiento con funciones principalmente de atención al cliente, la idea o sentimiento de desconfianza hacia el otro (empresa) estaba presente en todo el discurso.

Aunque no es la intención desarrollar la problemática de dicho tema de manera extensa en el presente trabajo, si sirve aclarar lo percibido en las entrevistas a estos trabajadores para relacionarlo con las políticas de gestión de la mano de obra, tanto aquella implementada durante los años 90 en un contexto de desempleo abierto, con preponderancia de empresas de servicios; como así también, las políticas de Recursos Humanos que actualmente se implementan en las empresas, sean éstas de capitales extranjeros como así también, las que se comienzan a implementar en las pequeñas organizaciones familiares, políticas copiadas de empresas que actúan en un contexto completamente diferente a nuestra realidad presente como a nuestra historia en todo aquello relacionado al trabajador y su entorno.

5. El mercado de trabajo en Argentina

Tesis 1. “En la economía periférica, la tendencia a la transnacionalización se refleja en la sobreexplotación creciente de la fuerza de trabajo”.

Tesis 2. “La devaluación como instrumento de regeneración de la rentabilidad del capital, es eficaz en tanto deteriora los niveles de salario real”.

Tesis 3. “La devaluación no garantiza la inversión (neta) en la economía dependiente”.

Tesis 4. “La devaluación no garantiza una más fuerte elasticidad empleo-producto”.

Tesis 5. “La estructura productiva desequilibrada tiende a debilitar la innovación y a promover la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo”.

Extractos del capítulo de Tendencias del mercado de trabajo en la economía periférica. Algunas tesis para el caso de Argentina, de Mariano Feliz y Pablo Chena en el libro de Julio Cesar Neffa “desequilibrios en el mercado de trabajo argentino, 2005, p. 65-82)

5.1.1 El rol de las instituciones

No logramos comprender por qué las instituciones que hemos construido nosotros mismos no nos dispensan a todos protección y beneficios.

Sigmund Freud, El malestar en la cultura.

Las instituciones cumplen un papel central en el fortalecimiento de las relaciones de intercambio entre las empresas entre sí como también, con otras organizaciones gubernamentales o privadas. Las instituciones que actúan en la región constituyen

centros de ayuda para resolver los problemas que generan la competitividad, a través, de la investigación, la normalización de criterios de calidad, innovación, métodos de gestión, exportación y el mejoramiento de la calidad. Las instituciones responden a la necesidad de la demanda por lo que resultan protagonistas como mediadores entre la eficacia de la organización y el mercado. Se constituyen en determinantes en la creación de las competencias necesarias para la competitividad de las empresas, como así también en la homogenización de las culturas organizacionales, ayudando a convertir y transformar el entorno en posibilidades competitivas para las empresas.

En el caso de las instituciones educativas, las mismas aportan un valor decisivo para el aumento de los niveles de competitividad y productividad del aparato productivo, que consiste en disponer de una fuerza de trabajo calificada que pueda afrontar los nuevos requerimientos tecnológicos.

Los programas de formación con alcance nacional en general están financiados por otras instituciones nacionales e internacionales que aportan los fondos para el desarrollo. Sucede de igual manera en aquellas instituciones que se dedican a la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías.

Las diversas instituciones que actúan en el entorno de las organizaciones constituyen actores que acompañan el desarrollo de las empresas, cada una de ellas aporta su especialización en determinadas materias; facilitando el aprendizaje de las empresas en su camino hacia el mejoramiento para la competitividad y en el camino hacia su propia supervivencia.

Las instituciones que regulan el mercado de trabajo, durante los años 90, incluyeron el control del salario, la reducción de los impuestos a la nómina salarial, el desplazamiento de los sindicatos del centro de la escena laboral y el debilitamiento de su papel en la determinación de la política laboral y, sobre todo la flexibilización de las normas contractuales para reducir el costo de ingreso y egreso de los trabajadores a las organizaciones empresarias.

Esta política pretendía satisfacer los persistentes reclamos de las organizaciones empresariales, que sostenían que los costos asociados con las regulaciones vigentes atentaban contra la competitividad, que la negociación colectiva centralizada fortalecía a los sindicatos y por consiguiente elevaba los costos laborales. Fundamentalmente, la política laboral impulsada desde el Estado Nacional a partir del año 1989 buscó

flexibilizar las relaciones laborales convencido que era la rigidez de las regulaciones la clave para solucionar los problemas del empleo en todo el territorio nacional, una vez disuelta dicha traba, el empleo crecería inmediatamente.

La eliminación de la supuestas rigideces del mercado laboral se presentó en el discurso oficial como la receta adecuada para contener el aumento del desempleo (que ya alcanzaba el 18%), mejorar los estándares de productividad para lograr competitividad en el mercado internacional, siempre en nombre del desarrollo, del crecimiento de “todos”.

A partir de la sanción de la ley de convertibilidad en abril de 1991, no se ocultaba el hecho de que ésta tenía como condición de sostén la flexibilidad hacia la baja de las condiciones de trabajo. La rigidez del nuevo régimen cambiario y monetario trasladaba los principales requisitos de flexibilidad de la economía al mercado de trabajo. En este sentido, la flexibilidad salarial, junto con las políticas orientadas a disminuir los costos laborales de la mano de obra, trasladaron el riesgo económico propio de la actividad empresarial al conjunto de los trabajadores.

Lo que se buscaba con la nueva política laboral era facilitar la entrada y salida de los trabajadores de las empresas. En palabras de M. Felix y P. Chena - Julio César Neffa lo expresa de la siguiente manera:

“La competencia desigual entre capitales tecnológicamente avanzados que ingresaron al país desde los años cincuenta y el resto del capital local, con tecnología más atrasada, crea las condiciones para que el capital industrial nacional (fundamentalmente pequeño y mediano) adopte como estrategia competitiva la creciente explotación de la fuerza de trabajo”

Julio César Neffa (2005, p.70)

La política promovida desde el Estado Nacional durante toda una década, estaba en línea a la política de los últimos 30 años de nuestro país, solo que durante la década del 90, el deterioro del mercado de trabajo ha sido tan manifiesto, que parecía que la política neoliberal era un acontecimiento nuevo para el común de la población

trabajadora. Algo que realmente era un hecho nuevo, era que una persona que recién terminaba el ciclo de educación secundaria, no podía obtener un trabajo porque no tenía experiencia laboral. Una de las incoherencias o no, de los avisos de empleos era solicitar un imposible, ya habiendo terminado su ciclo secundario, difícilmente hubiera trabajado antes.

Un solo puesto de trabajo para cientos de postulantes que se presentan en la puerta del anunciante, haciendo interminables colas, para poder completar un formulario. Esta situación de desempleo abierto y abusos del “empleador” ha dejado huellas negativas sobre la subjetividad del trabajador.

5.1.2 El rol de la organización sindical

Para comprender un poco lo sucedido con las organizaciones sindicales de los años 1990 y hasta la actualidad, nos es indispensable remontarnos a la historia de su formación y consolidación en el gobierno Peronista de 1946 hasta 1955, dado que en la actualidad si bien, no poseen una militancia similar en todos sus aspectos con aquellos años, en varios aspectos estructurales de su organización continúan de igual manera, mas aún, para comprender la actual representación gremial dentro de los lugares de trabajo, la historia de su formación nos permite comprender de manera más global sus aciertos como también sus contradicciones en el funcionamiento práctico y su impacto sobre los trabajadores en los lugares de trabajo.

El modelo pre-peronista estableció el patrón para el sindicalismo luego de la llegada de Perón. Desde que surge en 1857 hasta el fin de la 1ra. Guerra Mundial, el movimiento obrero argentino se constituía por pequeños sindicatos de oficio, de poco poder económico, con bases locales y agrupando a los obreros artesanales, como por ejemplo los carpinteros, imprenteros, zapateros, etc.

Después de 1890 se formaron confederaciones regionales, pero los logros fueron individuales y muy esporádicos. La clase obrera no lograba insertarse en una sociedad dominada por intereses rurales.

A partir de 1920 estos sindicatos de oficio fueron gradualmente desplazados por sindicatos que agruparon trabajadores de transportes, comercio y servicios públicos, los

que adoptaron un sistema sindical industrial para ser fuertes, como la Unión Ferroviaria, ATE, Asociación Bancaria.

En el año 1943 con el gobierno militar y con continuas peleas entre comunistas y socialistas, se paralizó el movimiento sindical no pudiendo luchar contra la disolución de los sindicatos comunistas decidido por el régimen militar.

Dado que los sindicatos estaban divididos, con el apoyo de la Secretaria de Trabajo liderada por Juan Domingo Perón, el movimiento obrero se comenzó a reunificar. Esto hizo que parte del liderazgo pre - peronista mantuviera el control en la organización de sindicatos.

Perón creía que si el Estado controlaba y satisfacía las necesidades de los obreros a corto plazo, a largo plazo las industrias iban a crecer conformando también a los capitalistas y el mismo Perón iba a tener más apoyo de los obreros en lo inmediato, si satisfacía sus demandas.

La creación de sindicatos fuertes y de nivel nacional bajo control político del gobierno, lograría la satisfacción de demandas obreras y a largo plazo las necesidades de un desarrollo económico capitalista.

Los líderes de la Secretaría de Trabajo eran muy pragmáticos y se apartaban de planes a largo plazo, y se opusieron a la sanción de un conjunto de principios que era impredecible en sus consecuencias. Perón creía que lo importante era dedicarse al problema de reconocimiento legal de los sindicatos, pero sin embargo la presión de la oposición al régimen militar obligó a la Secretaría de Trabajo a aceptar las demandas laborales para asegurar su apoyo político.

El Decreto 23.852/45 de Asociaciones Profesionales de octubre de 1945 fue testimonio del compromiso existente entre estos dos actores sociales, pues aseguraba la rápida consolidación de sindicatos, dándoles un rol importante en el mercado de trabajo. La centralización también ayudó para controlar a los sindicatos que a su vez tenían un papel político importante. Perón se respaldó en éstas que con este decreto pudieron formar un sindicato propio. Hacia mediados del 1948 se reunieron en una Confederación nacional única y a su vez los sindicatos industriales lograron consolidar posiciones entre los sectores obreros. El desarrollo tardío del sector manufacturero permitió la adopción de técnicas mecánicas de producción que requería mano de obra no especializada o semi-especializada.

Estas características de la industria Argentina impidieron el desarrollo de una conciencia obrera de raíces artesanales y la emergencia de organizaciones centradas en la defensa del oficio profesional.

Esto no fue posible en la industria de la alimentación porque estaba conformada por una variedad muy grande de rubros (panaderos, carne, fideeros, vitivinícola, etc.) y sus actividades estaban dispersas en el país, tratando la C.G.T. de racionalizar la estructura de algunos sectores en 1949, pero no pudo.

Durante el gobierno peronista, aunque había excepciones, se puede decir que el movimiento obrero estuvo organizado por sindicatos industriales, logrando insertarse en las plantas industriales a través de comisiones internas. Estas comisiones eran una garantía para la implementación de la legislación laboral y de la comunicación entre el sindicato y los afiliados. Dado el grado de afiliación al sindicato, estas comisiones lograron un importante rol cuando surgía una huelga o trabajo a reglamento siendo un logro directamente ganado por las presiones ejercidas por los obreros y sus organizaciones.

En el 1947 las comisiones lograron su legalidad aún con la fuerte oposición de los patrones aunque sin embargo no recibieron completa legalidad para sus acciones. Estas no fueron incluidas en la Ley de Convenciones Colectivas de 1953 y fueron duramente atacadas en 1955 por la patronal en el Congreso de la Productividad.

Los sindicatos durante la época de Perón adoptaron una forma centralizada de conducción de los asuntos internos; las seccionales locales no tenían poder y la C.G.T. controlaba a los sindicatos nacionales.

El principal elemento que permitió a la dirección sindical central asegurarse el dominio sobre las seccionales locales, fue el control de los fondos y el poder de intervención. Bajo el régimen peronista, esta forma de control se vio fortalecida por el recurso frecuente al poder de destitución de los líderes locales.

El contexto político proporcionó un estímulo adicional para la centralización del poder sindical. La rápida incorporación de importantes sectores de trabajadores movilizados más el apoyo recibido por el estado, dieron por resultado la pronta consolidación de sindicatos nacionales y su institucionalización como representantes autorizados de los obreros en el sistema de producción. Las seccionales locales, al respaldarse casi por completo en la dirigencia nacional para la asistencia política y técnica en sus luchas

contra la patronal, terminaron necesariamente aceptando su tutela.

Si bien puede afirmarse que la centralización operada en los sindicatos después de 1947 representó en cierta medida la aceleración de una tendencia preexistente, la nueva relación entre los sindicatos nacionales y la CGT constituyó una dramática ruptura de la tradición anterior. Durante el período pre – peronista los sindicatos, locales o nacionales, eran los principales centros de decisión. Su soberanía incluía el derecho a asociarse con otros sindicatos y la libertad de formar políticas que consideraran para la defensa de los obreros que representaban.

En 1947 se logró la unidad del movimiento, pero se mantuvo a costa de la autonomía de sus miembros. Ya en 1950 se podía afirmar que la C.G.T. representaba a la totalidad del movimiento obrero.

En la CGT, después de 1946, la asignación de funciones se convirtió en una cuestión que respondía a las preferencias y necesidades del gobierno. El gradual distanciamiento de la dirigencia sindical de la realidad era cada vez mayor.

El viejo estatuto de 1935 no contemplaba la posibilidad de que la CGT interviniera a uno de sus miembros y entonces se hizo uno nuevo en 1950 que incluyó el poder de asumir la dirección de un sindicato por 90 días. Ningún sindicato puso oposición a esta cláusula porque eran concientes que la CGT actuaba como un agente estatal. Sin embargo, las discusiones mantenidas a propósito de la reforma estatutaria de 1950 revelaron el fuerte resentimiento de los dirigentes frente al uso de dicha sanción.

Los sindicatos y el movimiento obrero estaban ligados con el gobierno de Perón; muchos no creían que podía ser de otra manera y sin embargo algunos líderes sabían que pagaban un alto costo por esta alianza con Perón porque había muchas limitaciones en términos de integridad y seguridad, pero no se animaban a decirlo o admitirlo abiertamente.

Se atribuye la creciente rigidez de subordinación de los sindicatos después del 1946, a las necesidades políticas del régimen, y su pasividad se debió a la cada vez mayor penetración del Estado en su vida política interna.

Bajo el régimen de Perón, el movimiento obrero argentino se convirtió en un movimiento de masas ya que la afiliación masiva engrosó a los sindicatos y esto provocó una burocratización sindical.

El tamaño de los sindicatos hizo que los miembros no tuvieran una participación directa como lo tenían anteriormente. Esto dio lugar al desarrollo de una clase profesional de líderes sindicales, dedicados exclusivamente a la implementación de metas fijadas y a la creación de cargos administrativos no electivos.

Los dirigentes tenían que capacitarse y muchos ser expertos legales. Los sindicatos, para 1948 negociaban convenios complejos que también regulaban las condiciones de trabajo. También se establecieron las comisiones paritarias y los tribunales laborales. El aspecto social creció y se prestaban servicios de alimentos baratos como servicios turísticos a los afiliados.

Dos características de una organización altamente burocrática son: la poca participación de los miembros y la formación de una élite sólidamente enquistada. La afiliación masiva ocurrió en los primeros años, después como se lograron la mayoría de las demandas laborales se produjo una baja en la movilización.

Al asumir el régimen peronista se efectuó una estrategia de desmovilización de los obreros; solamente se sancionaban demandas de derecho sindical y algunas medidas socioeconómicas. La acción colectiva que usó el régimen era a su vez una forma de desmovilizar pues el movimiento no tenía porqué movilizarse; no había motivos claros para generarse una movilización reivindicativa.

La recesión de 1952, que amenazó con las conquistas económicas de los trabajadores, contribuyó a neutralizar los factores de desmovilización; sin embargo, la rigidez de los sindicatos, a esa altura ya largamente centralizados, desalentó a los altos niveles de movilización de 1946/47.

El proceso de renovación de líderes sindicales puede dividirse en dos períodos, 1946-1950 en el que los sindicatos experimentaron la remoción de sus líderes más militantes y 1950-1955 líderes más predispuestos al compromiso. Si bien después de 1950 el nivel de confrontación directa entre los sindicatos y el Estado cayó, el alto nivel de rotación del liderazgo se mantuvo hasta la caída del régimen.

Recién en 1954 los dirigentes sindicales estuvieron momentáneamente en condiciones de reasumir su liderazgo, debido a la mejora económica y a la presión de las bases para recuperar las conquistas. Los niveles de descontento crecieron amenazando con desencadenar huelgas que dañarían la política de Perón. Este, dándose cuenta de la situación, consintió a las demandas de los líderes sindicales.

Fue sumamente difícil centralizar el control de los delegados de fábrica que estaban diariamente expuestos a las presiones de sus pares. El régimen, era conciente de que no estaba en peligro solamente la confianza de su principal base política de apoyo, también los sindicatos estaban en peligro de desacreditarse a los ojos de sus miembros.

Después de 1949, la falta de apoyo de las bases a los líderes nacionales hizo posible que sugieran grupos de líderes rivales. El alto nivel de rotación de dirigentes existente en el régimen peronista fue en perjuicio de una administración eficiente de las organizaciones laborales contribuyendo a explicar la cantidad de corrupción que se instaló en varios sindicatos.

El continuo cambio de líderes se hacía para quitarle poder a los sindicatos y en el sindicalismo peronista, los primeros líderes fueron inmediatamente reemplazados para destacar la figura de Perón. No existieron en esta época grandes dirigentes sindicales, existiendo sólo Perón para marcar esta época del movimiento obrero. Después del derrocamiento, los únicos dirigentes sindicales que quedaron fueron los que tenían mayor flexibilidad y legitimidad.

La falta de estabilidad en el liderazgo sindical fue en gran parte el resultado del fracaso del movimiento obrero en mantener su autonomía respecto del régimen, lo que se tradujo en un fortalecimiento de la influencia del Estado sobre las organizaciones gremiales.

A partir del año 2003, los conflictos entre las empresas y los representantes gremiales en los lugares de trabajo (comisiones internas) han ido en ascenso; podemos observar en el caso de la empresa de servicios analizada, que una vez que comenzaron a organizarse dentro del lugar de trabajo como un cuerpo gremial orgánico, con referentes especialmente jóvenes de poca experiencia gremial, las reivindicaciones planteadas por los representantes han sido de lo más variada, e incluso incomprendida por el sector empleador, que estaba desacostumbrados a la atención de reclamos gremiales dentro de los establecimientos.

En la actualidad, las estrategias de gestión de los Recursos Humanos, chocan con una actividad gremial en el lugar de trabajo, que deben empezar primero a comprender, conocer, considerar, antes de implementar una herramienta de gestión, a diferencia de otros periodos en los cuales se implementaba directamente y luego si era necesario se corregía.

5.1.3 Las leyes laborales en Argentina

Nuestro derecho laboral no se ha mostrado indiferente frente a los constantes cambios ocurridos hasta la actualidad lo cual podemos calificarlo como una profunda transformación tanto desde el punto de vista social, jurídico y económico provocando de esta manera la sucesión de diversas leyes como la 24.467 tendientes a establecer una posición más beneficiosa para la pequeña y mediana empresa mejorando su competitividad pero desde la perspectiva del trabajador significa un retroceso ya que se modifican varios puntos que le eran ventajosos desde la protección del empleo. Con la sanción de la ley 25.013 y la ley 25.250 se ahonda más la diferencia entre el trabajador y su contratante. La Ley de Reforma Laboral fue sancionada el 11 de mayo de 2000 receptando modificaciones introducidas por el Senado y publicada en el Boletín Oficial el 2 de junio de 2000.

En una de las primeras disposiciones de la mencionada reforma establece que "el contrato por tiempo indeterminado con excepción del contrato de temporada, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros tres meses pudiendo ser extendido por el convenio colectivo a seis meses más, estableciendo que cuando se tratare de pequeñas empresas el período de prueba será de seis meses aunque el convenio colectivo podrá extenderlo a 12 meses solo cuando se tratare de trabajadores calificados según la propia reglamentación de los convenios".

Aquí podemos observar la ampliación de los plazos de duración del período a prueba, sobre todo las pequeñas empresas que son las que más trabajadores emplean en nuestro país, lo cual significaría una desnaturalización del instituto que se tiende a regular. Hay que tener en cuenta que la finalidad del período de prueba es la evaluación respecto de la aptitud y actitudes del trabajador para desempeñarse en el puesto de trabajo.

Con relación a las convenciones colectivas de trabajo la reforma establecía que las mismas debían celebrarse entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical con personería gremial, excluyendo a los trabajadores del sector público nacional, provincial o municipal, exceptuando al sector de la Administración Pública Nacional que a la fecha de la sanción de la ley no se

encontraran incorporados al régimen de la negociación colectiva establecida por la presente ley en cuestión.

Otra de las reformas que se introduce es en el artículo 2 cuando se le otorga al Ministerio de Trabajo la facultad de establecer los alcances de la convención colectiva cuando la misma exceda el ámbito de una o varias empresas determinadas la que se definirá en función de la aptitud representativa del sindicato definida en el acto de otorgamiento de su personería gremial y de la del grupo de empleadores.

En cuanto al artículo 6° de la reforma, termina con el principio de ultraactividad al determinar la pérdida de vigencia de las cláusulas que no han sido negociadas oportunamente o incluidas en un nuevo convenio colectivo de trabajo.

Algunas de las consecuencias de las leyes laborales han sido:

- Década del 90: Plan de Convertibilidad; la relación con los precios reflejan un elevado costo laboral derivado del régimen de convertibilidad. Existencia de la responsabilidad de las regulaciones laborales. Los costos son rígidos como así también los servicios y los contratos de privatización.

- En el año 1991 hasta fines del segundo gobierno de Carlos Saúl Menem el tema del debate laboral fue constante y hubo un considerable crecimiento en el empleo. Algunos admitían que la rigidez era de las políticas macroeconómicas. Se caracteriza por una flexibilidad jurídica y rigidez económica.

- En el año 2000: La Reforma Laboral es cuestionada por la CTA que criticó el modelo sindical argentino. Los empresarios piden un modelo de organización y acción sindical.

- Introducción de modalidades contractuales a plazo fijo (mantener el régimen de despido), supresión de las modalidades contractuales a cambio de un abaratamiento de la indemnización en el contrato por tiempo indeterminado.

- Se produce la reforma privatizadora del régimen de accidentes del trabajo (Ley de Riesgo de Trabajo N° 24557).

- Disminución de la incidencia relativa de los créditos laborales en quiebras y concursos preventivos.

-
- Establecimiento del período de prueba de 3 meses extensibles a 6 meses.
 - Flexibilización de la duración de la jornada por medio de los convenios colectivos de trabajo.
 - Flexibilización del régimen de jubilaciones y pensiones.
 - Estrategias no legislativas tendientes a inducir a la descentralización de las negociaciones colectivas.
 - Postergación de proyectos de desregulación del sistema de obras sociales a cambio de sucesivas convenciones.

Las características de la reforma laboral Argentina del año 2000 son las siguientes:

- Los contenidos de la ley eran: descentralización, libertad de elección del nivel de negociación, una prevalencia del convenio colectivo de menor nivel.
- Se suprime la ultraactividad sin límite y hay una pérdida de la vigencia de los convenios colectivos firmados en el año 1975.
- Derogación del arbitraje obligatorio y del decreto reglamentario de la huelga en los servicios esenciales.
- Participación de delegados del personal en negociaciones por empresas.

La flexibilidad laboral no ha sido un remedio para curar sino, por el contrario, ha precarizado al mismo tiempo que ha incrementando las tasas de desocupación, ocasionado un deterioro en los salarios reales, un aumento del empleo no registrado, entre otras consecuencias para el trabajador; algunas de las leyes durante los años posteriores han sido modificadas y otras suprimidas, pero, es de considerar que durante una década el trabajador tuvo que convivir con éste marco legal.

La ley 25.877 sancionada el 2 de Marzo del año 2004 y publicada en el Boletín Oficial el 19 de Marzo de 2004; deroga las leyes 25.250 y 17.183 los arts. 17 y 19 de la ley 14.250 t.o 1988, el artículo 92 de la ley 24.467 y los artículos 4,5,7,8,10,11 y 13 de la

ley 25.013 y el Decreto 105/00. Esta nueva ley deroga a la cuestionada 25.250 que estipulaba un mayor periodo del tiempo de los contratos a prueba, la disminución de las contribuciones patronales entre otros tantos temas cuestionados.

Una señal de los cuestionamientos acerca de la validez de la ley de riesgo de trabajo a partir del año 2004 ha sido la decisión de la Corte Suprema de Justicia en el caso "Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A" (el fecha 21/09/04 en DT 2004-B 1286) declarando la invalidez constitucional de la limitación a la responsabilidad civil del empleador que prevé el artículo 39 inc.1 de la ley 24.557 (ley de riesgo de trabajo) (DT.1995 – B, 1980).

Es de destacar la manifestación de la CSJN cuando se manifiesta en el Art.39 inc.1 donde expresa "el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, sino señor de todos estos, los cuales sólo encuentran sentido y validez si tributan a la realización de los derechos de aquel y del bien común. De ahí que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario, es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el derecho internacional de los derechos humanos de jerarquía constitucional bajo pena de caer en la ilegalidad".

La CSJN hace mención del mercado de trabajo y sin lugar a dudas el trabajador debe ser un protagonista fundamental del mismo y no ser simplemente un objeto, ya que además el mercado debe adaptarse conforme a las reglas establecidas en la propia Constitución Nacional como en su artículo 16 de la mencionada ley suprema en cuanto al principio de igualdad, en este caso del trabajador.

La flexibilización laboral en Argentina ha tenido grandes connotaciones en todos los niveles, a saber:

- El objetivo perseguido por la reforma laboral ha sido el incremento de la flexibilidad del mercado laboral.

- Los diversos efectos que ha producido este fenómeno ha sido de tipo distorsivo provocando un efecto negativo en la economía como el incremento de las tasas de desocupación.

-
- La experiencia de los países europeos ha sido totalmente opuesta a la de nuestra legislación laboral vigente.
 - El punto de partida de la flexibilización laboral en América Latina a partir de los años 90 con una evolución de cambios en la legislación laboral.
 - Una de las características resonantes de la flexibilización laboral en América Latina ha sido la de fijar un mínimo de protección frente al despido arbitrario.
 - La flexibilización laboral ha traído como colorario la vinculación de la economía con el derecho laboral como nueva modalidad de estudio en lo que se refiere a las relaciones entre el trabajador y el empleador.

5.1.4 Las organizaciones empresarias

Durante los años ochenta hay un quiebre de la industrialización por la política de sustitución de importaciones que marcó un nuevo escenario para los distintos países de Latinoamérica, siendo que durante muchos años, el desarrollo de cada uno fue de manera similar o por lo menos con un mismo patrón de industrialización, dirigido casi exclusivamente al mercado interno, el mismo estaba protegido y con un marco regulatorio que buscaba promover la industria local.

El sistema productivo básicamente, estaba conformado por empresas estatales y subsidiarias de empresas transnacionales. Este modelo de producción correspondía con un modelo de producción caracterizado por la estandarización de la producción, la automatización rígida, el predominio de la gran empresa como centro de las decisiones con una organización interna piramidal, jerárquica y poco flexible en todos los aspectos organizativos.

La globalización de las economías, las políticas de apertura y la reducción del control estatal fueron configurando un sistema abierto al exterior, mediante la expansión comercial y la desregulación; la finalidad de las medidas era ampliar la inversión privada en la región, exportar productos nacionales hacia otros países y, reducir el gasto público. La implementación de éstas medidas, generó cambios en el interior de las organizaciones, ya que la calidad de los productos que exigía el mercado externo no era

el mismo que las empresas nacionales estaban acostumbradas a fabricar. Esta nueva realidad tuvo impacto sobre el proceso de fabricación, tanto en lo que respecta a la estandarización de los procesos, del producto final, en definitiva, de una manera de fabricación que garantizase un producto final estable, por lo cual, las organizaciones debieron invertir no solo en tecnología, en adecuación de los procesos, sino también en el desarrollo de determinadas capacidades del personal para afrontar el nuevo escenario. Estos cambios en el interior de la organización de las empresas, impactaron de manera significativa sobre el trabajador, siguiendo el concepto de Enrique Pichon - Rivière sobre el proceso grupal:

“El cambio implica pérdida, genera – hasta que se institucionaliza – graves sentimientos de inseguridad, que provocan o aumentan el aislamiento y la soledad, fundamentalmente por la pérdida del sentimiento de pertenencia a un grupo social estabilizado. El otro miedo que coexiste es el miedo al ataque, que aparece por el hecho de que el individuo ha salido de su estereotipo anterior y no se ha instrumentado lo suficientemente como para defenderse de los peligros que cree incluidos en el nuevo campo. Este conflicto tan grave en nuestra cultura nos lleva a la inmovilidad y a la marginalidad”

(Enrique Pichon – Rivière, 2003, p.171)

La eficiencia de las organizaciones empresarias que ahora compiten en el mercado requiere de un Estado Nacional con políticas activas, acorde al nuevo contexto, por lo tanto se redefine en cierto sentido el rol del Estado Nacional y su contribución a la creación de un entorno favorable de competitividad, en éste proceso el Estado Nacional deja de proteger, como en el periodo anterior, sufriendo en particular las pequeñas empresas, dando origen a un periodo de cooperación entre ellas, alianzas con empresas de mayor tamaño y se desarrollan nuevas capacidades técnicas y competencias que permitieron que una pequeña empresa o mediana pudiera salir a competir al mercado externo. Éste proceso ha tenido un gran impacto sobre las personas que integran éstas empresas, ya que el personal ha estado una muchos años haciendo el trabajo de la misma manera, a partir de ahora, se pasa a una manera diferente de organizar el trabajo diario.

La cooperación interempresarial, si bien no es un fenómeno nuevo, tomó importancia en el nuevo contexto, ya que se pueden distinguir acuerdos de tipo verticales, que son empresas situadas en estadios diferentes del proceso de producción (franquicias, concesión comercial, relaciones de subcontratación) y las denominadas horizontal, que involucran a empresas del mismo nivel de producción (acuerdos de adquisición y exportación, contratos de cofabricación).

Siguiendo el concepto de Enrique de la Garza Toledo en el libro “Tratado latinoamericano de sociología del trabajo”:

“La aparición de estas formas organizativas puso en evidencia el papel de las regiones y de las Pymes en la creación de un entorno favorable para producir, innovar y vender como funciones netamente vinculadas con el mercado y casi olvidadas en un modelo anclado en la fuerza de las grandes empresas transnacionales y en la producción masiva a gran escala”.

(Enrique de la Garza Toledo, 2000, p.319):

Las organizaciones que funcionan bajo un sistema de red, han sido una de las que generó la externalización de la economía, la concertación de convenios contractuales entre la empresa principal y el grupo de proveedores se ha transformado en una relación más estable, continuada, y a largo plazo, con un objetivo común que las asocia dentro del sistema productivo. Los contratos que las vinculan, en general son de 5 años por lo menos, con obligaciones claramente establecidas en el contrato y con sanciones por incumplimiento. Este tipo de relación comercial, que incluye a una tercera empresa dentro del sistema productivo de la empresa principal, obliga a la empresa involucrada a un constante compromiso con la mejora, la innovación, el progreso estandarizado de su producción para poder afrontar el compromiso, como así también, exige un reacomodamiento constante a la nueva situación del mercado en que actúa la empresa principal. Esto lo podemos observar en la industria automotriz, en el que el proveedor de algún accesorio del producto tiene la obligación de cumplir con la entrega a tiempo, la calidad requerida, y es auditado asiduamente por la empresa o terminal. En dicha industria, existen gran cantidad de pequeños proveedores de piezas, cuanto mas

pequeño es el proveedor, mayor es el cambio que debe hacer hacia el interior de su organización para poder competir como proveedor “confiable”.

Los contratos en ésta actividad, no solo involucra la obligación de entregar las piezas de producción en tiempo y calidad aceptada, sino que en caso de no cumplir, se establecen sanciones económicas de importancia ya que, la falta de entrega de una pieza puede ocasionar un freno de la línea de producción con pérdidas económicas millonarias, dado que el paro de alguna de las líneas de producción (líneas principales o secundarias), ocasiona la pérdida de una cantidad de unidades, la cual implica por el sistema propio de producción (sin stock), una pérdida traducible en dinero. Por lo tanto, no es solo tener la capacidad productiva para responder a la demanda, sino tener el suficiente capital económico como para asumir una importante pérdida por el incumplimiento de las entregas programadas.

Los cambios no solo son en cuanto a condiciones de prestación de servicios en el sentido económico, sino que éstas modalidades de prestación de servicios implica para quien presta la tarea, un cambio radical ya que, el trabajador del proveedor de piezas, debe incluso trabajar parte de su jornada laboral en un espacio físico que no es de su organización, sino del cliente. Cuando el trabajador de la autopartista se desempeña gran cantidad de horas dentro de la planta del cliente⁴, se interrelaciona con otros trabajadores, comparten experiencias de vida, condiciones de contratación etc., es decir, se muestra al otro, como así también, se compara con el otro. Estas relaciones generan una separación entre trabajadores, un sentimiento de injusticia, ya que teniendo iguales habilidades, destrezas y conocimientos, las condiciones de contratación son bien diferentes entre las empresas. En un fragmento de una entrevista se puede observar claramente las condiciones de trabajo comparadas por el mismo trabajador:

“Acá tenés un comedor en planta con más de 3 platos a elección, ropa de trabajo te dan las que necesitas, si faltas no te dicen gran cosa, tenés 18 días por estudio en el año, si pedís algún permiso te lo dan, incluso, si lo pedís y tenés un buen comportamiento hasta te lo pagan... a ver si esto lo tienen los que vienen a traer las butacas, o los que hacen la seguridad de la planta; ellos trabajan más horas, ganan

⁴ En la entrevista con el representante gremial como así también con el representante de la Compañía, se expresó claramente que ésta modalidad de prestación de servicio en la misma planta productiva del cliente les ha generado conflictos gremiales. En especial, cuando se negocian salarios en las empresas terminales, los trabajadores de las autopartistas, que pertenecen a otra actividad, reclaman similares condiciones.

menos, tienen menos beneficios y seguramente, muchos de ellos tienen los mismos conocimientos que nosotros, muchos creen que como trabajas en una automotriz, tenés conocimientos de robótica, y otras cosas que son mentira, acá pones un tornillo como se hace en otras fabricas solo que acá te pagan mejor que allá, y los que vienen todos los días acá, eso lo ven, te miran como con envidia porque no les tocó en suerte entrar a trabajar acá, y la verdad, tienen razón aunque muchos de acá no se dan cuenta...”

(Fragmento de una entrevista a un operario de la industria, con 58 años de edad y 25 años de antigüedad en la compañía)

5.2 Características del mercado laboral

Para tener un contexto del mercado laboral argentino en un sentido amplio, que incluya la historia de su desarrollo, tomaremos el periodo de 1974 a 2003. Durante éste periodo la fuente de información que muestra el desarrollo del mercado a través de indicadores puntuales, ha sido la Encuesta Permanente de Hogares. Los datos arrojados por la EPH son parciales en cuanto a su cobertura ya que se refiere a todo el territorio nacional, pero se aplica solo a los grandes aglomerados urbanos, es decir, que no brinda información sobre las pequeñas y medianas ciudades del interior del país, ni sobre el conjunto del sector rural. Puede decirse, que los datos proporcionados por el sistema de medición nos brindan las tendencias que se generan en los grandes aglomerados.

A partir de la sanción de la ley de convertibilidad la tasa de cambio se fija a razón de un peso por cada dólar, generando un desaliento en las exportaciones de nuestro país y un abaratamiento de las importaciones. La reducción de las barreras aduaneras impactó fuertemente sobre la industria manufacturera, en especial sobre aquellas empresas pequeñas y medianas que nunca se caracterizaron por una competitividad en cuanto a costos y calidad de sus productos.

Las políticas económicas de desregulación del mercado fortaleció la tendencia concentradora de la economía y un Estado Nacional que dejaba de funcionar como

regulador de las relaciones, impulsó las privatizaciones del sistema de seguridad social, de las empresas del estado, tanto nacionales como provinciales, generando un déficit en las cuentas del Estado Nacional, dejando a muchos trabajadores estatales sin empleos y aceptando en el mejor de los casos retiros “voluntarios” o jubilaciones anticipadas.

Un periodo caracterizado por la especulación financiera, en cuanto a las reformas laborales se orientó a buscar la reducción de los costos laborales tanto directos como indirectos e incrementar la productividad para compensar la pérdida de productividad internacional, formalizando de ésta manera la precariedad como característica de la relación contractual que relaciona al empleador con su trabajador. El nuevo modo de desarrollo generó una creciente heterogeneidad en el mercado de trabajo y utilizó como instrumento disciplinador de la fuerza de trabajo, el control de los procesos de trabajo, la masiva desocupación, los contratos laborales precarios, la flexilidad en todos los aspectos de la relación laboral tanto desde el contrato individual como del colectivo a través de la desregulación en la negociación colectiva de trabajo con el consiguiente debilitamiento del movimiento sindical.

La implementación de las políticas neoliberales durante la década de los noventa, dio como resultado un desempleo y subempleo a gran escala, una precarización del contrato de trabajo, una ampliación en la brecha que separa a aquellos que tienen un mayor poder adquisitivo de aquellos que no lo tienen, generándose una gran cantidad de personas excluidos del mercado de trabajo formal, por consiguiente, se asiste a un rápido aumento de los trabajos precarios e informales en el mercado de trabajo.

5.2.1 Indicadores de la década.

En el siguiente apartado, se presentan los principales indicadores oficiales del periodo que estamos describiendo. Hay que resaltar que los datos, son oficiales, los mismos, son considerados como datos cuantitativos al solo efecto de comprender la realidad actual del trabajador en toda su complejidad, en relación con su empleo, con su empleador, con su carrera profesional, es decir, como parte integradora de su trayectoria laboral individual.

Actividad:

La tasa de actividad parte del 40,6%, y baja de manera tendencial, hasta llegar a un mínimo en octubre de 1983 del 37,3% logrando su máximo histórico en octubre del 2002 y en mayo del 2003 con el 42,9%. Este crecimiento de la tasa de actividad estuvo dado por varios factores: el crecimiento demográfico por sobre todo el crecimiento de la población económicamente activa femenina y las migraciones internas de origen rural. El crecimiento económico genera expectativas de conseguir trabajo para aquellos que se encontraban en la inactividad, se incorporan a la población económicamente activa que buscan un empleo.

Por el contrario, a partir de 1995 la economía se deterioró iniciándose un periodo recesivo desde 1998, el elevado pico que alcanza luego por la PEA (población económicamente activa) se puede explicar por el considerado trabajador adicional, es decir que cuando en una familia el principal generador de ingresos no tiene empleo, sale a buscar para compensar el ingreso perdido, otro miembro de la familia que hasta el momento no estaba contabilizado como activo dentro de los indicadores del mercado de trabajo.

Empleo:

La evolución del empleo en el periodo analizado fue irregular, con tendencia descendente, por sobre todo a partir del régimen de convertibilidad instaurado en los años 90.

El mínimo histórico fue en mayo del 2002 con un 32,8% y su máximo había sido en octubre de 1974 con un 38,7%. Este máximo en el crecimiento de la tasa, se dio principalmente en la rama del servicio y sectores terciarios, no así, en la rama de la industria, con el resultado de empleos precarios, informales característicos de los años 80 en adelante.

Si comparamos la tasa de actividad con la tasa de empleo, la brecha entre ambos alcanza los 9 puntos de porcentaje en mayo del 2002. Estos datos nos brinda la información de la tendencia decreciente que se registra en el mercado de trabajo argentino en cuanto a

la posibilidad que los trabajadores tienen para obtener un empleo, al menos reflejan las pocas probabilidades que tienen de obtener un ingreso económico del mercado de trabajo formal.

Tasas de actividad, empleo, desempleo abierto, subempleo horario y sobreempleo^{1/}.

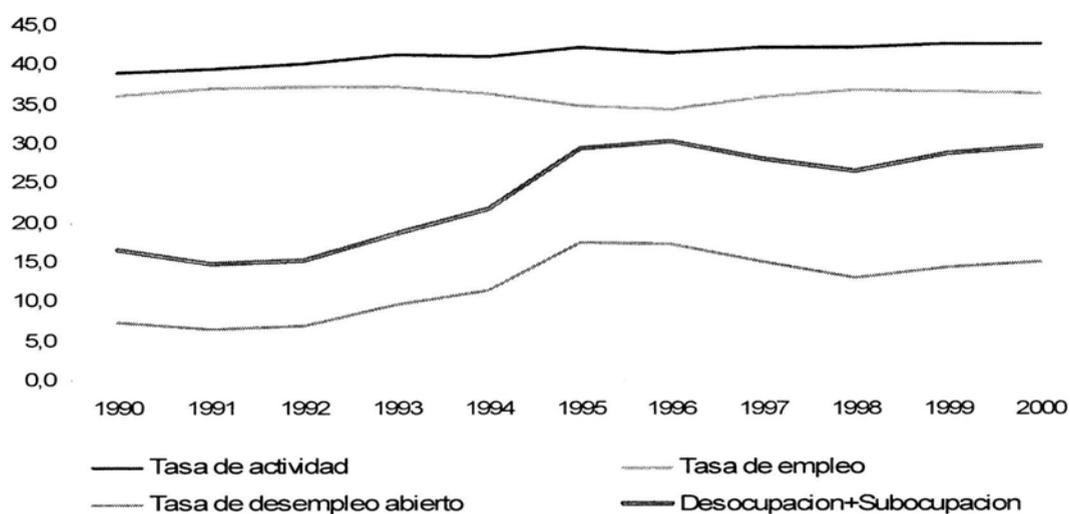
Total de aglomerados urbanos relevados.

Año	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo abierto	Tasa de subempleo horario	Tasa de sobreempleo	Desocupacion+Subocupacion
1990	39,1	36,1	7,5	9,1	34,5	16,6
1991	39,5	37,0	6,5	8,3	35,5	14,7
1992	40,0	37,3	7,0	8,2	36,6	15,2
1993	41,3	37,3	9,6	9,1	37,2	18,7
1994	41,0	36,3	11,5	10,3	36,0	21,8
1995	42,0	34,7	17,5	11,9	33,0	29,4
1996	41,5	34,3	17,2	13,1	33,8	30,3
1997	42,2	35,9	14,9	13,2	35,2	28,1
1998	42,2	36,8	12,9	13,5	36,1	26,5
1999	42,6	36,5	14,3	14,3	35,1	28,6
2000	42,6	36,2	15,1	14,6	34,4	29,6
Promedio			12,2	11,4		23,6

Nota:

1/ Los valores anuales corresponden al promedio de las ondas de la encuesta.

Fuente: EPH, INDEC.



Desocupación:

La tasa de desocupación tuvo un mínimo histórico del 2,39% en octubre de 1978 y un máximo del 21,5% en mayo del 2002. Durante el segundo lustro de la última década se observó un incremento de la tasa de desempleo, correspondiéndose con la evolución de la economía. Aumentaba la tasa de actividad por el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, el impacto de las migraciones internas hacia los grandes aglomerados urbanos como así también al efecto del llamado trabajador adicional. Sumado a esto se destaca el cierre de los pequeños y medianos establecimientos productivos devastados por las políticas económicas de corte neoliberal que impulsaba el ingreso de productos importados que competían directamente con los productos nacionales; la avalancha de productos importados generó el deterioro de los pequeños y medianos productores que eran los que habitualmente generaban empleo en las épocas de crecimiento económico.

El desempleo elevado y de larga duración (más de 6 meses) tuvo un importante impacto sobre la población de menor ingreso, quienes también tenían limitaciones en cuanto a su formación profesional y educativa, dando por resultado una cantidad de personas que no solo no tenía trabajo, sino que tenían pocas posibilidades de conseguir un empleo, generando una perspectiva de futuro completamente desalentadora.

Entre 1995 y 2003 a medida que fueron creciendo los desempleados de larga duración, la desocupación afectaba indistintamente a todos los grupos, mayores de 50 años, mujeres, con y sin formación educativa formal, menores de 21 años, etc. A ésta situación se le suma las clasificaciones que hacen los empleadores a la hora de seleccionar personal para ocupar algún puesto vacante, y son quienes en última instancia definen si una persona es empleable o no, si continúan dentro de las filas de la desocupación de larga duración o si se incorpora al mercado laboral.

Como señala Julio César Neffa:

“Más que debido a políticas activas de empleo; fue la recuperación de la economía desde mediados del 2002, impulsada por la necesidad de sustituir importaciones

dada la nueva tasa de cambio y el aumento de la demanda interna más el impacto de las políticas sociales (por ejemplo la inclusión de beneficiarios del Plan Jefas y Jefes de Hogares desocupados dentro de los ocupados), lo que explica esencialmente desde entonces la disminución de la tasa de desocupación”.

(Julio César Neffa, 2005, p.19):

Subocupación:

El mínimo registrado de la tasa de subocupación fue en mayo de 1979 con un 3,6% y el máximo fue en octubre del 2002 con el 19,9% cuando recomienza el proceso de crecimiento económico, superando los dos dígitos desde mayo de 1994 en adelante.

Dentro de los considerados subocupados, encontramos a los demandantes y no demandantes; se encuentran ocultos sin poder registrarlos fehacientemente aquellos desocupados ocultos, pero esto muestra al menos una tendencia de las dificultades de los trabajadores en lo referido al trabajo como factor de organización social y las relaciones que de ella se generan

Subocupación más desocupación:

Desde mayo de 1994 la sumatoria de la subocupación más la desocupación, supera el 20% llegando a un máximo en mayo del 2002 con un 40%. Si lo observamos por rama de actividad, es en la construcción la mayor tasa de desocupación llegando al 51% en mayo del 2002, siguiéndole la rama manufacturera con los índices más altos. Si consideramos el impacto sobre la población, el 40% tienen verdaderos problemas para generar el ingreso económico diario para sus familias; esto nos marca la grave problemática que la población arrastra durante los últimos 10 años en sus trayectorias laborales, intercalando en sus historias, empleos de baja calidad, de escaso valor profesional que impactará fuertemente durante los años posteriores al 2004 en el que el

mercado laboral crece, y con el impulso del aumento de la demanda de mano de obra por parte de la rama industrial.

Una vez que se recuperó el empleo, en especial a partir del 2003, las fabricas que requirieron del mercado de trabajo, tanto mano de obra calificada como no calificada, se encontraron que en el mercado había trabajadores no calificados, no acostumbrados al trabajo rutinario de una fabrica, personas con un alto grado de indisciplina para éste tipo de empleos, en el cual se marca un horario de entrada, salida, descansos; todo un régimen laboral medido por el tiempo y escrito en los manuales de procedimientos interno.

5.2.2 Los programas de empleo transitorio

Ante el aumento constante del desempleo, el gobierno de Carlos Saúl Menen puso en marcha una serie de políticas específicamente enmarcadas en lo que podría considerarse dos líneas de acción: la primera línea se remite al campo de *políticas pasivas* –Seguro de Desempleo⁵, y la segunda a *políticas activas*, diversos programas de formación y de empleo transitorios y programas de fortalecimiento institucional (MTSS, 1999).⁶ En consecuencia, no hubo en la Argentina, estrictamente, una política de empleo que se propusiera alterar las reglas de juego habituales del mercado laboral con el fin de aumentar los puestos de empleo y regular el uso de la fuerza de trabajo. Sino, por el contrario, políticas de asistencia que se dirigieron a hombres y mujeres desempleados/as, con objetivos compensatorios diversos pero ajenas al funcionamiento del mercado.

Centrándonos en los programas de empleo transitorio, cabe destacar que la población objetivo de éstos planes, han sido principalmente los desocupados con ningún tipo de prestación social que, a cambio de realizar tareas en proyectos de interés social, desarrollados por ONG's u organismos de la administración pública, reciben una ayuda

⁵ Serias restricciones fueron establecidas en este instrumento de política pasiva de empleo. La población "beneficiaria" estuvo constituida sólo por trabajadores/as desocupados/as provenientes del sector formal. Por otra parte, el Seguro de Desempleo tuvo una connotación ambigua. Como institución –y a pesar de las restricciones locales– se inscribe en la lógica de las previsiones y hace manifiesta la posibilidad de estar sin empleo por razones ajenas a la voluntad, ya sea accidentes o como una contingencia posible derivada del funcionamiento del propio mercado.

⁶ Ley Nacional de Empleo de 1991 crea los programas de empleo para los llamados "grupos especiales de trabajadores/as", que no tienen acceso a ningún tipo de prestación previsional ni a seguro de desempleo

económica no remunerativa. El monto y duración de la misma varía según el programa, pero en la mayoría de los casos estuvo a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se financió con recursos provenientes del Fondo Nacional del Empleo y posteriormente con fondos de préstamos internacionales del Banco Mundial y el BID.⁷

Si bien muchos de estos programas sociales tuvieron como fin manifiesto la necesidad de mejorar la situación de “empleabilidad” de los trabajadores desocupados, empleabilidad definida como: “las condiciones personales en relación a las demandas del mercado laboral que aumentan o disminuyen las posibilidades de inserción de los sujetos en el mundo de trabajo”, han estado muy asociados con la problemática de la reducción de la pobreza, el bienestar de la familia y de la comunidad. Tal es el caso del Plan Barrios Bonaerenses, destinado a hogares donde exista un/a desempleado/a, privilegiando aquellos hogares en los que hubiere una persona discapacitada, mayores de 65 años y/o mujeres embarazadas (PNUD, 1999). Estos criterios trajeron aparejados una serie de problemáticas a la hora de la puesta en marcha de los programas, en tanto produjo lo que para algunos técnicos locales es una contradicción entre el criterio de “empleabilidad” y la atención a grupos considerados “vulnerables”.

Por otra parte, estos programas se presentan como “programas de empleo” pero, tanto en su presentación formal como en su ejecución práctica, se han alejado de la actividad laboral productiva que le dio origen. Estos programas, no especificaban nada acerca de la calidad de los empleos que se realizaban, las condiciones laborales, el desarrollo de conocimientos específicos, la organización del trabajo dentro y fuera del hogar, para nombrar sólo algunas cuestiones que se omitieron.

Los programas sociales en sus tipologías proponen esta línea de proyectos comunitarios, las organizaciones civiles y comunitarias insisten en presentar proyectos bajo esta línea de pensamiento; los beneficiarios de los programas no presentan “resistencias” para realizarlos, las autoridades locales, por todas las razones aquí involucradas, les resulta “fácil” ponerlos en marcha y, por último, se vuelven a diseñar programas con la misma tipología.

La principal consecuencia de la implementación sistemática de planes de empleo desde 1992 residió en que los mal llamados planes de empleo transitorio en tanto devinieron en permanentes, no se propusieron ni generaron las condiciones de mejora para que las

⁷ Para nombrar sólo algunos y los más “famosos” : Plan Trabajar –en sus versiones I, II y III-, Servicios Comunitarios, PEL. - bajo la órbita del MTSS- y el Plan Barrios Bonaerenses –a nivel provincial-.

personas pudieran acceder a otro tipo de situación, incluso dentro de distintas instancias en el marco del mismo plan o en el traspaso de un plan a otro. Aún más, el hecho que se buscara una cierta lógica en la trayectoria de las contraprestaciones de la persona beneficiaria dependió de la discrecionalidad del organismo responsable. De allí, que en algunos casos los/as beneficiarios/as comenzaron con proyectos comunitarios, luego pasaron a proyectos de formación y, en algunas situaciones, pudieron incorporarse en un proyecto productivo.

Desde cualquier tipología de plan que se instauró, tuvo aspectos positivos en cuanto al menos permitía que las familias tuvieran un mínimo de dinero, y no caer en la más absoluta de las pobreza, quienes dependieron de éstos empleos, seguramente no desarrollaron ningún concepto cercano a lo que habitualmente se desarrolla en un empleo formal no transitorio, tanto desde el punto de vista profesional como el social, ya que ninguno que depende de planes sociales se siente orgulloso de su dependencia, una dependencia que menoscaba la capacidad y autoestima de cualquier individuo que se encuentra dentro de la población considerada económicamente activa. Si una persona de 40 años tuvo 5 años dependiendo de estos planes sociales, es probable que le cueste adaptarse a una disciplina laboral de una fábrica o un empleo formal que exija el cumplimiento de horarios, de estándar de calidad, cantidad de producción etc.

5.2.3 La empleabilidad como responsabilidad individual. Trabajadores incluidos y excluidos del sistema

Ser excluido del mercado de trabajo, así como participar eventualmente en él genera la representación de la desechabilidad, del no acceso, por razones objetivas y subjetivas, a los sistemas de socialización y pertenencia, proceso que obtura no sólo el pasado y futuro inmediato, sino la propia construcción de sentido, de proyección vital

(“Fatima Otormin, 2005, p. 200 en Trabajo y Subjetividad-Capitalismo y trabajo”)

La empleabilidad de una persona se mide en relación a la cantidad de herramientas (conocimientos, habilidades, destrezas) disponibles que posee un individuo desempleado para acceder a un empleo en el mercado de trabajo. En el mismo sentido, la OIT insta a todas las personas a aumentar su empleabilidad de acuerdo a los cambios de las nuevas formas de organización del trabajo, el avance de las nuevas tecnologías, es decir, llama a la formación individual para afrontar los cambios que suceden en el mercado de trabajo.

Durante los años 90 en nuestro país, la empleabilidad estuvo asociada al concepto de flexibilidad que incluye las habilidades, actitudes y capacidades profesionales de los individuos para afrontar los cambios. En éste sentido, se impulsó el cambio en el sistema educativo formal, en los centros de formación profesional, educación no formal en post de una mayor capacitación para los individuos que tenían problemas de empleo o para aquellos que directamente no tenían empleo y buscaban ingresar al mercado laboral. Es decir, la empleabilidad del individuo depende de su capacidad de hacerse de los activos (destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes) necesarios para que un empleador lo contrate para trabajar, su trayectoria laboral se encuentra limitada según su propia capacidad de incorporar nuevos conocimientos y habilidades.

Hemos visto, que en todos lados se ofrecían cursos de capacitación con rápida salida laboral, se podía aprender: electricidad, carpintería, ventas, computación, etc. Todos los cursos que se ofrecían “garantizaban” una rápida salida laboral.

Desde el Estado Nacional, se impulsó el aumento de la empleabilidad, financiado principalmente por capitales privados, ya que los cursos eran principalmente ofrecidos por academias y vendidos como una necesaria inversión a futuro para todos aquellos que tenían algún problema con el empleo.

La política de “autodesarrollo” en post de la empleabilidad se desarrolló con fuerza durante toda la década de los 90, es decir, durante 10 años de la vida laboral de una persona, se le recordaba que el futuro laboral dependía casi con exclusividad de lo que el mismo desempleado hiciera para ser contratado por un empleador.

Hacia el año 2001, las políticas de empleo se focalizaron en planes asistenciales de ayuda económica, para acceder a los planes, toda persona que cumpliera con algunos requisitos establecidos podía tener acceso a una remuneración básica con escasa contraprestación de tareas. Estos planes de contención social, se enmarcaron dentro de

un contexto económico, en el cual el salario tenía cada vez menos capacidad de compra, en consecuencia había una gran cantidad de personas viviendo por debajo de la línea de pobreza.

6. El impacto de las políticas neoliberales sobre el trabajador

“Se ha señalado que la identidad social de un individuo divide su mundo de personas y lugares, y que, aunque de modo diferente, también lo hace su identidad personal. Son estos los marcos de referencia que deben aplicarse al estudiar la rutina diaria de una persona estigmatizada, en particular mientras va o viene de su lugar de trabajo, de residencia, de consumo, de recreación. La rutina es aquí un concepto clave, porque es ella la que vincula al individuo con sus diversas situaciones sociales”.

Irving Goffman, en Estigma, la identidad deteriorada (2008, p.118)

6.1. Legislación acerca de la representación gremial en el lugar de trabajo

En los párrafos siguientes se hará una reseña general sobre la representación gremial en el lugar de trabajo según lo establecido por las normas legales vigentes, el propósito de dicha introducción normativa, es resaltar los puntos fundamentales que deben de considerarse en cuanto a derechos, obligaciones y forma de funcionamiento de los cuerpos de delegados desde el marco legal. Como se describió en los capítulos anteriores, nuestro país tuvo tres décadas casi sin representación gremial en el lugar de trabajo, por lo menos, en líneas generales con representación gremial legítimamente representativa de los trabajadores, es importante, resaltar lo específico de las leyes en cuanto al tema en particular.

La representación sindical en el lugar de trabajo facilita la comunicación entre la dirección de la organización gremial con la base. Las normas legales (Ley de

Asociaciones Sindicales) especifican puntualmente la relación de los delegados del personal en los lugares de trabajo:

1) La representación del delegado:

“los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo o, según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que esté afectados la siguiente representación”.

- a) de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical;
- b) de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

(Art. 40 ley 23551).

2) Para ejercer las funciones el delegado requiere:

“Estar afiliado a la asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocadas por ésta, en el lugar de trabajo y por el voto directo y secreto de los trabajadores. Si no existiera asociación con personería gremial la función podrá ser cumplida por afiliados a una simple inscripta. Deberá contar con una antigüedad mínima de afiliación de un año. Tener como mínimo 18 años y revistan al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección. No se necesita antigüedad mínima en los establecimientos de reciente instalación o de una realización de obra que tenga un comienzo y un final tampoco en los contratos de temporada.”

(Art.41 ley 23551).

3) Acerca del mandato del delegado.

“el mandato del delegado no podrá exceder los 2 años y podrá ser revocado por una asamblea de los mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o por petición del 10% del total de los representados. En el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios (2/3) de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de defensa”. (Art. 42 ley 23551). El decreto reglamentario dice: si nada dice los estatutos los representantes serán designados por el termino de 2 años y ser reelectos. Las elecciones deberán realizarse con no menos de 10 días de antelación al vencimiento del mandato del delegado. Su convocatoria a elección la debe hacer el sindicato con personería gremial y esta debe publicarla para conocimiento de todo los trabajadores con no menos de 10 días de antelación al comicio. Dentro de las 48 horas de la elección la designación de los representantes se le comunicara a la parte empleadora.

4) Quienes ejerzan las funciones del Art. 40. Tendrá derecho a:

- a) Verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar (actúa solo como veedor) de las inspecciones que disponga el ministerio de trabajo.
- b) Reunirse periódicamente con el empleador o representante.
- c) Presentar los reclamos al empleador previa autorización de la asociación sindical respectiva.”(Art. 41 ley 23551).

El decreto reglamentario dice que cualquier reclamo primero debe comunicarlo al sindicato, esto esta relacionado con el Art.40 y con el 31 que dice como derecho exclusivo de los sindicatos con personería gremial el de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social.

5) Los empleadores están obligados.

“Sin perjuicio de lo acordado en los convenios colectivos los empleadores están obligados a:

- a) Facilitar el lugar para el desarrollo de las tareas del delegado en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y modalidad de la prestación de servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario.
- b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados y asistir personalmente o haciéndose representar.
- c) Conceder a los delegados un crédito de horas mensuales pagas según el convenio colectivo aplicable.” (Art. 44 ley 23551).

6) El numero mínimo de trabajadores que representen.

“A falta de normas en las convenciones colectivas el numero mínimo de trabajadores que representen a la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

De 10 a 50 trabajadores 1 representante.

De 51 a 100 trabajadores 2 representantes

De 101 en adelante 1 representante más cada 100 trabajadores que excedan de 100 a los que deberá adicionarse los establecido en el inciso anterior.

En el establecimiento que hubiere mas de un turno habrá uno por turno como mínimo.

Cuando la representación sindical este compuesta por 3 o más trabajadores funcionara como cuerpo colegiado. Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos”. (Art. 45 ley 23551).

7) Acerca de la reglamentación.

“la reglamentación de lo relativo a los delegados de personal debe posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y además circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.”(Art. 46 ley 23551).

La reglamentación debe garantizar el equilibrio de fuerza entre los trabajadores y sus organizaciones con respecto al empleador que tiene en forma espontánea el poder económico a su favor para cualquier negociación.

8) *Para posibilitar, facilitar y proteger sus funciones.*

“los trabajadores que por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos, dejaran de prestar servicio, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes y a la reserva de puesto hasta que termine el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido por 1 año a partir de la cesión de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido. El tiempo será considerado de servicio salvo para el promedio de remuneración. Los representante sindicales en la empresa no podrá ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedido durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año, salvo que mediare justa causa.” (Art. 48 ley 23551).

9) *Acerca del despido del delegado.*

Si es despedido durante su mandato podrá pedir la reincorporación. Puede también considerarse despedido en forma indirecta si el empleador le cambia las condiciones de trabajo o si es suspendido por ser realizar sus tareas de representante gremial, tendrá derecho a la indemnización por despido y a la suma que le hubiera correspondido hasta el final de su mandato y al del año posterior del fin de su mandato que es el año de estabilidad. En caso de un trabajador no electo le corresponde la indemnización y de las remuneraciones imputables al periodo de estabilidad aun no agotado (6 meses), el importe de un año más de remuneraciones. (Art. 52 ley 23551).

Para poder despedirlo, modificar sus condiciones de trabajo o suspender (decreto Art. 52) deberá el empleador pedir la exclusión de la tutela por vía sumarísima, podrá pedir una medida cautelar de suspensión de la prestación laboral por considerar que el cuestionado en su lugar de trabajo es un peligro para la seguridad de las personas o

bienes de la empresa se desempeñe o no en la empresa (consumidores, proveedores, trabajadores) ya sean peligro de bienes materiales o inmateriales o para el buen funcionamiento de la empresa (el decreto se excede mas allá de lo dicho por la misma ley) y el juez interviniente en el plazo de 5 días debe resolver. Así también se excede el decreto cuando sostiene que el empleador podrá liberar de prestar servicio al empleado tutelado por la garantía cumpliendo con la obligación de comunicarlo al ministerio de trabajo y mantener las demás prestaciones de la relación laboral, así como permitirle su accionar sindical. Para ello debe promover dentro de los 15 días por ante el juez competente, acción declarativa para comprobar los motivos. El decreto sostiene que el trabajador puede considerarse despedido dentro del quinto día hábil, pero puede que el empleador acate la orden judicial.

A partir de su postulación para un cargo de representación sindical el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa ni modificar sus condiciones de trabajo por el término de 6 meses, si no se oficializo la candidatura no rige la protección. El sindicato y el trabajador debe comunicar por escrito al empleador, igual excusión sufrirá si el postulado obtenga un numero de votos menor al 5% de los votos validos emitidos (Art. 50).

La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. En caso de suspensión o despido por falta o disminución de trabajo en el cual se aplica el régimen de antigüedad quedará excluido el trabajador amparado por la estabilidad gremial. (Art. 51)

6.2 La actividad de la Comisión Interna en la empresa de servicios

En los siguiente dos apartados, se describe la formación y desarrollo de dos cuerpos de delegados; por un lado, una organización gremial perteneciente a la actividad de servicios con una antigüedad dentro de su actividad de 10 años y la otra organización de la industria automotriz con una trayectoria dentro de la actividad de más de 30 años en el país.

Ambas organizaciones sindicales desde su formación y desarrollo en el lugar de trabajo muestran el cambio que se produjo con la incorporación de nuevos integrantes dentro de

la organización sindical, éstas nuevas incorporaciones, nuevos militantes sindicales, eran personas jóvenes, de poca experiencia laboral, de corta trayectoria dentro de la organización sindical.

Estos nuevos integrantes tuvieron trayectorias laborales irregulares, algunas de las personas entrevistadas habían trabajado en un supermercado como repositor y otras habían trabajado como chofer en una agencia de remis, como una manera para sobrevivir a la desocupación o compensar los problemas de la subocupación padecida por un importante porcentaje de los trabajadores activos en el periodo de referencia.

Es fundamental comprender la formación de la representación gremial dentro del lugar de trabajo, a fin de entender, algunos de los comportamientos de los trabajadores dentro del establecimiento, ya que son los delegados los elegidos para representar al conjunto de los trabajadores ante los demás. Lejos está de mi intención de interpretar con cierto facilismo popular que cada uno tiene a los representantes que se merece u algo similar, sino la intención de la descripción es comprender un poco porqué coincide el tipo de representantes sindicales con el momento o contexto en particular de las relaciones laborales dentro del lugar de trabajo. Y en base a dicha descripción acercarnos a un cierto entendimiento sobre el impacto de la organización sindical sobre el trabajador y viceversa.

En la compañía de servicios analizada, hasta el año 2005 no existía la representación gremial en forma de cuerpo de delegados elegidos por la base en el lugar de trabajo; la actividad gremial la ejercía el delegado de la delegación del sindicato, es decir, con poca presencia en el lugar de trabajo. Hacia fines del mismo año, comienza un reclamo por mejoras salariales, el pedido era del 40% de incremento salarial y otras reivindicaciones relacionadas a cuestiones operativas del lugar de trabajo, entre otros reclamos menores, se encontraba una mejora en el comedor del establecimiento, una manga cubierta entre el lugar de descanso y el puesto de trabajo ya que en días invernales sufrían el frío.

El reclamo había comenzado por cuestiones salariales, sumándose pequeñas reivindicaciones de la relación diaria; estos reclamos tuvieron una expresión de grandes manifestaciones en las puertas del establecimiento, desde la entrega de volantes a los clientes que ingresaban a la compañía, cortes parciales de las calles, pegatinas y banderas/pancartas cargadas de ironía en los todos los ingresos al público.

Este tipo de movilizaciones por una mejora en los ingresos, se extendió a lo largo de 2 meses, mientras desde la parte empleadora se debatía si se otorgaba el 40% que solicitaban los trabajadores o si por el contrario se accedía al reclamo con una oferta de un 15% de aumento salarial prorrateado en 2 cuotas. Como la oferta por parte de la empresa no era muy tentadora, el clima del reclamo fue empeorando y desgastando la paciencia de los jóvenes trabajadores.

El personal de ésta organización en promedio de edad es de 28 años, es decir, personas muy jóvenes si lo comparamos con otras organizaciones que tienen cuerpos de delegados o representación gremial en el lugar de trabajo con mayor trayectoria histórica de militancia gremial; al reclamo de aumento salarial sobre el sueldo básico, se sumó un nuevo reclamo que no estaba contemplado por la empresa, que era el sistema de propinas o caja de empleados; dicha caja de empleados era un sistema que se utilizaba en todas las empresas de la misma actividad.

Al reclamo inicial, que era en un principio de tipo salarial más los reclamos surgidos por pequeñas mejoras en las condiciones de trabajo, se le sumó con el transcurrir de los días de conflicto, otra reivindicación hasta ahora no nombrada en ninguna manifestación, el llamado a elección de la representación gremial del lugar de trabajo.

A principios del 2006, la Empresa cede al reclamo, otorgando un aumento salarial sobre el básico del 10%, que era mucho menos de lo pedido por los trabajadores, y le concede la caja de empleados como así también, el reclamo sobre el llamado a elección de su propio cuerpo de delegados.

Luego de 4 meses de conflicto el personal movilizado obtuvo la caja de propinas. Al ser un negocio regulado por organismos oficiales de control, el sistema de propinas se tuvo que implementar de manera organizada según parámetros fiscales, esto hizo de la modalidad de propinas un costo operativo bastante alto en cuanto que se dispuso de fiscales por parte de la representación gremial, por parte de los organismos oficiales como así también mayor cantidad de personal abocada a la tarea de recuento, control y registros de lo recaudado por la caja de empleados. La implementación del sistema trajo gran cantidad de disputas internas hasta que comenzó a funcionar en forma más o menos normal.

Una vez en funcionamiento la caja de empleados, los resultados económicos para los trabajadores representados por el convenio colectivo de trabajo, que eran únicamente los

que recibían los beneficios que generó el sistema de propinas, representaba un incremento en sus salarios del 100%. Este incremento del ingreso por la propina que el cliente dejaba para repartirse entre todos los trabajadores sorprendió a la empresa, ya que los cálculos esperados por las propinas superó ampliamente las expectativas de la empresa, generando un nuevo conflicto interno de equidad en las remuneraciones entre personal convencionado y personal fuera de convenio, por lo tanto, la compañía tuvo que redefinir la escala salarial de todo el personal de la Compañía, esto significó un mayor costo de la mano de obra en todos los sectores de mano de obra directa como indirecta.

Una vez establecido el sistema de propinas y elegido el cuerpo de delegados, la compañía tenía una cantidad de personas con salarios “altos” en relación al mercado de trabajo tanto de su actividad como en relación a otras actividades además de una organización gremial orgánica y lo suficientemente fuerte debido la experiencia adquirida durante los meses de conflicto, como así también al resultado positivo de haber duplicado los ingresos en solo 4 meses.

La representación gremial elegida por el voto directo de los trabajadores, estaba constituida por 8 representantes, de los cuales, la edad estaba entre los 27 años a 35 años de edad, muchos de ellos con formación política de tipo partidaria. Las trayectorias laborales de éstos, eran en general discontinuas, con experiencia laboral y mayormente con condiciones de trabajo precarias. En general, las posturas en los reclamos gremiales no dejaban margen a la negociación, si se compara, con otros cuerpos gremiales con mayor experiencia de militancia sindical, se puede decir que tenían posturas inflexibles. Estas acciones gremiales eran apoyadas por el conjunto de los trabajadores, que coincidían en cuanto a las experiencias laborales como así también, a la corta edad.

Según manifiesta un representante gremial:

“Cuando fuimos elegidos delegados, nos propusimos sacarle todo lo que hasta ahora, el sindicato se había negado a pedir, estaban arreglados con la patronal, por eso, nosotros estamos solos con nuestros compañeros, tenemos en contra a la empresa y al gremio, pero hasta ahora, la lucha que entablamos la hemos ganados gracias a la unidad de los trabajadores”.

“Ahora que lo económico está solucionado, vamos a ir por trabajar menos cantidad de horas, ya que el lugar es insalubre, al igual que el subte, vamos en busca de la reducción de jornada. Siempre estamos buscando mejorar nuestras condiciones de trabajo. Durante mucho tiempo, tuvimos que callarnos porque si no nos despedían, ahora, eso no lo pueden hacer porque le paramos el negocio”.

(Dos fragmento de la entrevista a un Delegado de 34 años de edad, con 4 años de antigüedad en la empresa.)

En el caso que se describió, se ha podido observar en los discursos cierta lógica en común a todos los entrevistados, por un lado, se observó que los trabajadores se encontraban constantemente movilizados en procura de mejorar sus condiciones de trabajo por más mínima que sea. Otra de las característica comunes, era la unidad que se había formado después de haber participado en conjunto en la lucha salarial, por otra lado, se manifiesta constantemente un sentimiento de venganza, revancha sobre el actuar de la compañía como también del sindicato durante los años anteriores a la formación del cuerpo de delegados.

Es de destacar, que las reivindicaciones que se plantean no son en todos los casos, de gran relevancia, pero, el resultado es siempre la huelga, si bien se puede concluir que es una mala gestión de la compañía para con el personal, también se observa que la representación gremial se orienta indefectiblemente hacia ese resultado, dado el poco margen que dan a la instancia de la negociación como salida a un conflicto.

Otra de las características observadas de la conformación del personal, es que poseen un nivel de estudio importante, no solo secundario sino universitario completo y, por diversas circunstancias de la vida, se desempeñan en esas tareas, sin considerarse especializados o con un oficio, siendo que en muchos casos tienen 5 años de antigüedad realizando una tarea que es considerada dentro del mercado como con jerarquía especializada.

“¿Si te vas de acá donde vas a trabajar? ¿De qué trabajas? De acá te vas a un supermercado con mucha suerte, mejor quedarse acá, que por lo menos ahora se gana bien.”

(Fragmento de una entrevista a un trabajador de 39 años de edad)

6.3 La actividad de la Comisión Interna en la empresa industrial

La organización gremial en éste caso, a diferencia de la anterior, tiene una larga trayectoria de actividad sindical en el país, en cada una de las empresas tienen sus representantes gremiales, elegidos con el voto directo de los trabajadores. Con la sola excepción de una compañía de capitales de origen japonés que negoció el convenio colectivo de trabajo por empresa, antes de su efectiva instalación en nuestro país.

En los últimos años con el crecimiento de las organizaciones sindicales, la representación gremial se desarrollo en el lugar de trabajo como en las demás terminales.

La característica de la organización sindical que nuclea a la actividad, posee una marcada organización vertical, se manifiestan en sus acciones dentro como fuera de la compañía, las reivindicaciones en todas las terminales son las mismas, en tiempos similares y con metodologías de igual alcance.

El cuerpo de delegados del caso analizado, está formado por 45 integrantes, de los cuales 15 son denominados Comisión Interna, cada uno de ellos se especializa en algún sector al cual representa y el resto de los integrantes son delegados de base que ejercen su representación en las diferentes plantas operativas de la fábrica.

Se trata de un conjunto de 15 representantes con mayor jerarquía y poder de decisión, a su vez, un segundo grupo trata los temas diarios de las diferentes plantas productivas. Por sobre los representantes gremiales de la planta industrial se encuentra el representante gremial de la delegación norte que representa a todas las terminales ubicadas en la región; todos los representantes gremiales responden a la dirección del sindicato de manera conjunta. Este modelo de organización es el típico en cuanto a estructura formal, en particular éste gremio actúa de forma estructurada, los representantes gremiales históricamente fueron elegidos en cada lugar de trabajo por su

antigüedad en la compañía y por los conocimientos del trabajo que con el tiempo han ido adquiriendo.

La crisis económica del año 2001 en Argentina significó un retroceso para ésta organización sindical, al igual que otros gremios, pero en el año 2006 se llevó a cabo las elecciones para delegados y muchos de los elegidos para ejercer las funciones de representantes han sido personas jóvenes con una antigüedad promedio de 6 años en la compañía, con un personalidad complicada en cuanto a su disciplina en el trabajo, es decir, personas que se caracterizaron por ser los más “rebeldes” cuando no eran delegados. Entendiendo por rebeldes en éstos casos, aquellos que reclamaban todo de igual manera, sea el caso de un bebedero de agua como también un reclamo salarial, una recurrente sobre el desempeño laboral de éstos trabajadores, que buscaban la manera trabajar menos, transgredir las normas, ausentarse al trabajo, etc.

El ingreso de éste nuevo perfil⁸ de representante gremial dentro de la estructura sindical de carácter histórico en su funcionamiento, generó un cambio radical en la manera de relacionarse con la empresa, los reclamos gremiales que antes buscaban los más posible de no afectar la producción diaria, ahora, con los nuevos integrantes, la primera medida de acción gremial, es detener la línea de producción, sin dejar margen alguno al dialogo:

Según se expresa en una entrevista:

“Existe un compromiso de la compañía de repartir dentro de la planta botella de agua fría en caso de que la temperatura supere los 30 grados, si bien existen bebederos de agua fría en cada sector, es una botella adicional para cada trabajador, como el agua que se repartió en la segunda tanda no estaban lo suficientemente “fría”, decidieron parar de trabajar por el calor, hasta que consiguiéramos agua más fría, por lo que toda la línea se paró durante 10 minutos y el agua más fría nunca se tuvo porque simplemente era imposible tener agua más fría. Por más que se le explicó algo tan sencillo, se pensaron que no habíamos

⁸ El nuevo perfil se utiliza para diferenciarlo a aquel trabajador de años atrás que se caracterizaba por una disciplina laboral bastante rígida, que lo diferencia a éste “nuevo” trabajador que realiza un trabajo como puede realizar cualquier otro, sin oficio en particular, tiende a no respetar las normas en general, posee poca contracción al trabajo etc.

hecho todo lo posible para enfriar el agua, después de unos minutos se dieron cuenta que no tenia sentido”.

(Extracto de la entrevista con Relaciones Laborales)

La semana pasada, tuve un ausentismo del 15% casi todos los días, y el viernes tuve el 20%, así no se puede trabajar, si tengo asignado el 5% de ausentismo por ingeniería industrial, con un 20% no puedo arrancar la línea, y claro, los pibes nuevos que entraron hace 2 años se enferman siempre los viernes, piden medico por teléfono y el lunes aparecen con un certificado medico y les tenés que pagar el día. No tienen problema, no cuidan el trabajo, no les importa nada. Hace unos 10 años, esto era completamente diferente, nadie faltaba, y si tenías muchas ausencias, te echaban y listo.

(Fragmento de la entrevista a un Supervisor de producción)

Este tipo de medidas de acción directa, con la nueva representación gremial fueron moneda corriente en la vida diaria de la planta, la “solución” al paro por el agua se dio la explicación, por demás lógica, de que 3000 botellas de agua no se pueden enfriar en 4 horas, que es el tiempo que tuvieron la botellas en el freezer para la segunda tanda de agua que se repartió, que por otro lado, no hay obligación convencional de repartir agua en los puestos, sino de usos y costumbres.

La estructura gremial de la comisión interna estaba formada por personas que si bien responde a su organización gremial, no siempre han tenido la coherencia que si tenia la representación gremial de otros años, los representantes gremiales anteriores se han caracterizado por no afectar la producción, no defender a quienes no respetaban las normas internas de la empresa, como tampoco defender, aquellos que buscaban trabajar lo menos posible en las 8 horas de trabajo.

La nueva representación con los nuevos integrantes, tenia otros valores, tal vez mas propios con la historia de vida laboral de cada integrante y sumado a que los trabajadores que representaban eran personas jóvenes, con historias de vida laboral

propia de los últimos años, que no se caracterizaron justamente por la disciplina laboral, de tener que ir a trabajar todos los días, respetar un horario, hacer una cantidad de producción diaria.

El contexto para la representación gremial había también cambiado sustancialmente, en comparación con aquellos trabajadores de años de antigüedad, con una marcada disciplina fabril; éstos nuevos trabajadores que debían representar, tenían un concepto del trabajo completamente distinto, un menor compromiso, una menor responsabilidad por el empleo, éstos jóvenes ingresaron en una época de crecimiento del empleo, de la industria en particular, y se expresa en su conducta una incoherencia con la realidad que se había vivido en los últimos años de desocupación y subocupación masiva.

“Yo ingresé a la compañía cuando estábamos en Monte Chingolo, hace 25 años, en aquel momento si te veía el capataz de la planta sentado, tomando mate, te despedían seguro, ahora, viene el gerente y los pibes siguen tomando mate como si nada; no respetan nada, no les importa nada, solo trabajar lo menos posible y ganar lo más posible.... Yo no puedo creer que la empresa no haga nada.... Claro si, el gremio siempre los defiende. Antes te mandabas la mitad de lo que hacen ahora y el gremio no te defendía...”

“Cuando era operario, ni se me ocurría hablarle a un superior, ahora los pibes te gritan, te desafían y nosotros los supervisores casi no podemos hacer nada, si no hace nada la dirección menos vamos a hacer nosotros...”

(Dos fragmentos de una entrevista a un supervisor de la línea de producción, ingresado como operario hace 20 años)

“Cuando entramos a ésta empresa hace unos 7 años, era un lugar mágico y claro no había trabajo en ningún lado, era como cuando un chico de 17 años entra a un MC Donalds, está contento porque no pueden conseguir empleo, en ése momento me pasaba lo mismo, con 40 años era una persona de edad avanzada para el mercado; yo estaba feliz, y otros más jóvenes también porque para todos era

difícil, ahora, que hay más empleo lo jóvenes que entran son más exigentes, no los conformas con nada...”

(Fragmentos de una entrevista a un operario de producción de 47 años)

6.4 La trayectoria laboral

“La posesión de un pasado extraño es una especie de incongruencia; para el poseedor, vivir hasta el fin de sus días junto a personas que ignoran su pasado y que carecen en ese sentido de toda información directa es una incongruencia de índole muy distinta: la primera se vincula con nuestras propias reglas relativas a la identidad social, la segunda, con las que se refieren a la identidad personal...”

“Es evidente que para construir la identificación personal de un individuo recurrimos a aspectos de su identidad social – y a todas aquellas cosas que se relacionan con él”

Erving Goffman, Estigma, la identidad deteriorada (2008, p.87-88)

6.4.1 El crecimiento descendente

Entre 1976 y 1983, la junta militar, especialmente bajo la conducción del ministro de economía Martínez de Hoz, dio paso a la desregulación de los mercados financieros, de divisas y del mercado laboral. El gobierno militar no dejó de intervenir y regular la economía, aumentó el gasto y realizó actividades de promoción industrial, que actualmente sobreviven en las provincias de San Luis por sobre todo, y en algunas zonas de la provincia de la Rioja, en la cual se pueden observar grandes galpones de fabricas en la que tienen ventajas fiscales desde aquella época, en general; las ventajas

económicas son descuentos en el impuesto de IVA de compra para los insumos de fabricación.

Los primeros años del gobierno de Alfonsín (1983-1986) se centraron en estabilizar la economía, negociar los términos de ajuste del FMI y restaurar la democracia; el resto del tiempo se perdió en el descontrol hasta la crisis de 1986 con una inflación del 3000%, déficit fiscal hasta la llegada del Gobierno justicialista de Carlos Menem en 1989, donde comienza fuertemente el proyecto económico neoliberal, de privatizaciones de los servicios públicos y el desmantelamiento de los monopolios estatales. Durante la década, hubo ganadores y perdedores, uno de los más afectados fueron los obreros industriales, ya que, era una época con preponderancia de los servicios (Bancos, Comercio etc.); no se negociaban salarios, el convenio colectivo de trabajo no se discutía, el sindicato empobrecido por la desregulación de las obras sociales, no hacía más que retroceder ante el avance del libre mercado, la competencia de industriales externos con ventajas impositivas hacía difícil la competencia local.

En éste contexto, el trabajador se encontraba con un mercado de trabajo muy deteriorado, en el que debía trabajar en condiciones de contratación deficiente, con una desocupación y subocupación del 40%, no había trabajo disponible para realizar ninguna elección laboral; uno de los comentarios de la década era que el arquitecto manejaba un taxi porque le era más redituable, si bien es un dicho de la época, denota una tendencia que afectó a gran cantidad de personas que comenzaban a incursionar en el mercado laboral y otros que veían como sus carreras profesionales iban en franca caída sin perspectivas de futuro. Esta situación de incertidumbre laboral, ha repercutido de manera significativa sobre la subjetividad del trabajador, el mismo que hoy tiene alrededor de 40 años de edad, que transcurrió la mayor parte de su plenitud laboral de trabajos precarios en trabajos precarios; hoy con cierta reactivación del empleo industrial, la persona se encuentra ya en su último cuarto de plenitud laboral, por lo que esperar un compromiso del individuo con el trabajo, es si se quiere, un “gesto poco común”, de ahí la dificultad de la gestión de los RRHH en las organizaciones empresariales como así también en las organizaciones gremiales, que deben lidiar con ésta “cultura laboral” atravesada por más de 15 años de continuas crisis. Esta situación se genera de igual manera en aquellos que, siendo un poco más jóvenes, ha tenido un crecimiento en su entorno familiar, cargado de preocupaciones de índole laboral, nada menos que, de subsistencia diaria.

6.4.2 La identificación del trabajador

“El sujeto proyecta vínculos y objetos y actúa lo proyectado. Por eso, solo la interacción dialéctica del sujeto con el contexto permitirá una rectificación, una experiencia discriminatoria y por ende correctora de su lectura de la realidad”.

(Enrique Pichon – Rivière, 2003, p. 178)

Para comprender los comportamientos de un trabajador en su lugar de trabajo, debemos abarcarlo en su totalidad, comprendiendo algunas características que la componen, como ser los niveles de satisfacción o insatisfacción en su trabajo, el compromiso con la organización a la cual pertenece, el bienestar percibido. Estas se plasman en los comportamientos, las actitudes, los valores y las reacciones de los individuos en su lugar de trabajo.

Siguiendo los conceptos de Irving Hoffman:

“Por muy canalla que sea un hombre, por muy falsa, clandestina, disociada y gobernada por pasiones, caprichos y contramarchas que sea su existencia, los hechos verdaderos de su actividad no pueden ser contradictorios ni inconexos entre sí “....

“Se entiende que todo lo que un individuo ha hecho y puede, en realidad, hacer es incluíble dentro de su biografía... aún cuando tengamos que contratar a un especialista en biografías, a un detective privado para completar los hechos que ignoramos o conectar los que nos resultan novedosos”.

(Irving Hoffman, 2008, p. 85-86)

Cuando hablamos de satisfacción subjetiva del trabajador, nos referimos al interrogante más inmediato y real que se vive en los hogares: ¿que tan suficiente es el ingreso monetario producto de su trabajo para satisfacer las necesidades de la familia?; independientemente que el salario acordado sea elevado en relación al mercado de trabajo; puede ocurrir, y a menudo sucede que el trabajador se “siente” mal remunerado porque no le alcanza para satisfacer sus necesidades.

Existen también variables que deben considerarse en todo grupo humano, más aun si nos referimos a un grupo en particular de una organización dada; por un lado debemos considerar dentro de toda nuestra interpretación de los fenómenos, lo que el autor Alejandro Covarrubias denomina:

“Variables extrínsecas e intrínsecas. Las variables extrínsecas refieren la satisfacción del trabajador a aspectos instrumentales de la relación laboral, tales como los ingresos y prestaciones que percibe, el clima laboral, las oportunidades de promoción, las cargas de trabajo, etc. Las variables intrínsecas corresponden a los aspectos valorativos del contenido y la relación de trabajo, tales como la variabilidad y autonomía de tareas, la participación en la toma de decisiones, el significado atribuido al trabajo, etcétera.”

(Alejandro Covarrubias, 2009, p.33)

Por un lado es importante considerar dentro de todo el análisis, el compromiso del trabajador con la organización en la que se desempeña y, no menos importante es analizar el compromiso sindical que tiene el trabajador, éste valora la intensidad de las identidades colectivas, la pertenencia a una organización sindical, la percepción de si se defiende adecuadamente sus intereses, como también, si se ha construido o no un ambiente comunitario o de cooperación entre compañeros.

Dadas las edades de los actores en la actualidad del mercado de trabajo en nuestro país, algunos aspectos que eran relevante en el sentimiento de la organización gremial de hace 30 años atrás, hoy, no están presentes en la organización y se expresan en las acciones de los actores gremiales que en algunos casos tienen 35 años de edad; y la

escala de prioridades⁹ a cambiado de manera sustancial si lo comparamos con las acciones gremiales de otros tiempos en el que había un relativo desarrollo sindical.

Es de considerar las mutaciones que se originaron en la subjetividad del trabajador, no solo desde su organización familiar y social, sino desde lo puramente individual en cuanto a proyectos de vida, que en ocasiones se relacionan con un empleo: la permanente desterritorialización, la constante descalificación, la contradicción en la organización del trabajo, el permanente movimiento entre los trabajos, hace que las relaciones laborales sean percibidas como transitorias para el trabajador.

6.3 La desconfianza en la relación laboral

“... tras los signos de una conducta, “anormal”, “desviada”, “enferma”, subyace una situación de conflicto de la que la enfermedad emerge como intento fallido de resolución”.

(Enrique Pichon – Rivière, 2003, p. 173)

La incertidumbre es una característica del sistema económico imperante en la actualidad; está referida a que nada le garantiza a priori al que invierte el capital que existe o que existirá una clientela solvente suficiente para comprar el producto fabricado o que un competidor no captará a los compradores potenciales. Esta incertidumbre histórica del mercado se ha agudizado en los últimos años con el crecimiento de la competencia.

La incertidumbre del trabajo se refiere a que el acto de compraventa de una capacidad de trabajo no garantiza en sí misma las condiciones de su empleo ni la cantidad y calidad de los bienes y servicios que pueda producir, ni el plazo requerido para ello. La confianza puede ser un reductor práctico de estas incertidumbres, en la medida en que genera confianza en los consumidores en relación a un producto y en los trabajadores en relación a su participación en los procesos productivos de las empresas.

El taylorismo, como sistema de organización del trabajo, ha considerado a la relación laboral con el obrero en base a la desconfianza, el sistema considera al obrero como

⁹ Algo que se han mantenido en los representantes sindicales que se analizaron en las dos empresas, es la no defensa de aquellos trabajadores que se los ha encontrado robando. Es casi lo único por lo cual no prestan su defensa al trabajador involucrado.

perezoso casi en sentido natural, sistemáticamente holgazán, predispuesto para el engaño y la simulación para no trabajar.

Los principios organizacionales del Taylorismo¹⁰, fundados sobre la sustracción del saber a los obreros, se mostraron adecuados a un contexto de mercados estables y de productos estandarizados pero son ineficientes cuando la economía deviene volátil y se funda sobre la diversidad de productos. Las consecuencias de este sistema de confianza limitada son conocidas: baja calidad de los productos, ausentismo, baja productividad, sabotajes, poco respeto de los procedimientos productivos, etc.

En el modelo Taylorista la confianza es de baja densidad, la organización está fundada sobre la presunción de que los agentes son pasivos, dependientes, subordinados y manifiestan poco interés en el trabajo.

La autoridad y la prioridad que se le da a las reglas de funcionamiento marcan la institucionalización de relaciones sociales de baja densidad. De todas maneras, la confianza no deja de estar presente en las organizaciones Tayloristas aunque la misma se expresa en su mínima expresión.

La organización informal, considerada como una forma de regulación autónoma, situada en los intersticios de la organización formal, autoriza lazos sociales fuertes entre los agentes de un mismo grupo de trabajo, de una misma comunidad de oficio. En el caso de la organización informal la confianza está presente al interior de estos grupos de manera arraigada, capaces de compartir las mismas representaciones del trabajo, en oposición o en contradicción con los gestores o representantes de la empresa. También está presente en los lazos tejidos fuera de los lugares de trabajo y en ocasiones es uno de los lazos que se afianzan más fuertemente.

En el caso de la empresa industrial analizada, los lazos de confianza se establecen como política de recursos humanos, siempre dirigido a un grupo de categorías profesionales, es decir sobre aquellos que están fuera del convenio colectivo; sobre el personal amparado por el convenio colectivo de trabajo, los lazos de confianza son dirigidos por la representación gremial y cuidadosamente custodiado de toda intromisión de los representantes de la compañía, llámese supervisores de la producción.

¹⁰ El modelo de Taylor Frederick W. (1912) se basa en general en la división sistemática de las tareas, la organización racional de las tareas en sus secuencias y procesos, en la toma de tiempos de las tareas que realiza el obrero, la eliminación de los tiempos muertos de las operaciones, la eliminación de toda improvisación en la industria y con un sistema de incentivo de tipo económico exclusivamente.

“Yo ingrese a la empresa hace 19 años, tenia 25 años solamente cuando entré, y había trabajado desde los 18 en todo tipo de talleres, siempre en negro, y cuando ingresé te daban un sueldo todo en blanco, comedor en planta, ropa de trabajo, de todo. Desde que entré a hoy me compré la casa, tengo un auto, los chicos van a una buena escuela, lo cierto es que es una buena empresa. Pero ahora, los que entraron no se dan cuenta, no valoran nada los pibes de ahora.... No sé, si tuvieron otros trabajos tan buenos o porqué no se dan cuenta, los pibes ahora, llegan tarde, no vienen, siempre están enfermos, le duele siempre algo...pero, como nadie los hecha, no se preocupan, total los defienden el sindicato...pero no se dan cuenta que a la larga todo termina...”

(Fragmento de una entrevista a un operario de producción de línea, 44 años de edad con 19 años de antigüedad en la empresa)

“Yo vivía en la zona sur de Buenos Aires, en Ezpeleta, y me acuerdo que tenia 18 años, recién había terminado el Bachiller, por lo que buscaba trabajo de administrativo, estuve un año haciendo colas en los avisos, gastando plata en colectivo y no conseguí nada, los avisos decían con 25 años de edad, 5 años de experiencia... nadie tenia esos requisitos, pero seguro que lo hacían para que nadie se presente aunque nos presentábamos cientos por cada aviso. Después de un año, conseguí trabajo por un familiar, porque por el diario todavía estaría buscando...”

(Fragmento de una entrevista a un empleado de la empresa de servicios, de 35 años de edad con 7 años de antigüedad)

7. Requerimientos de las empresas después de la convertibilidad

“La fabrica explícitamente se asemeja al convento, a la fortaleza, a una ciudad cerrada; el guardián no abrirá la puertas hasta la entrada de los obreros, y luego que la campana que anuncia la reanudación de los trabajos haya sonado, un cuarto de hora después nadie tendrá derecho a entrar; al final de la jornada, los jefes de taller tienen la obligación de entregar las llaves al portero de la manufactura que abre entonces las puertas. Se trata, a medida que se concentran las fuerzas de producción, de obtener de ellas el máximo de ventajas y de neutralizar los inconvenientes (robos, interrupciones del trabajo, agitaciones y cábalas); de proteger los materiales y herramientas y de dominar las fuerzas de trabajo”

(Michel Foucault, 2008, p.165)

7.1.1 Competencias requeridas en el nuevo contexto de las organizaciones

La Argentina sufrió una larga etapa de destrucción del empleo, en especial, el empleo industrial; se inició con el golpe militar de 1976 y que duraría hasta la caída del régimen de convertibilidad. Durante ese período la expulsión de empleo en la industria se dio en forma continua, con un primer ajuste muy significativo (una reducción a una tasa anual de casi el 7% en un contexto de contracción de la actividad durante el gobierno militar), y con aceleraciones dramáticas durante los epicentros de las crisis económicas (los episodios hiperinflacionarios entre 1989-1990 y el derrumbe económico del año 2001). Pero, como se observa en el cuadro, el empleo en la industria cayó inclusive en períodos donde la actividad presentó tasas que, si bien moderadas, fueron positivas. Esta dinámica de crecimiento con contracción del empleo fue muy visible en la etapa de la década del 90, durante el periodo que va de 1991-1997 (años expansivos con excepción de 1995) la producción industrial creció a una tasa anual media del 4,5 por ciento, mientras el empleo manufacturero se redujo a una tasa del 2,6 por ciento.

A partir del año 2003, la industria no sólo crece a tasas mayores que el Producto Bruto Interno (PIB) en su conjunto, sino que lo hace generando empleo. Después del colapso de 2001, la ocupación fabril crece a tasas interanuales de entre el 6% y el 10% en una primera etapa (2003-2005) para luego estabilizarse a tasas del orden del 5%. En promedio, el empleo industrial creció a una tasa interanual del 5,8 por ciento entre 2003 y el primer semestre de 2008. De acuerdo con el Observatorio de Empleo del Ministerio de Trabajo en el año 2008 en la industria existen 1,2 millones de trabajadores formalizados, un aumento del 55 por ciento respecto del piso al que se había llegado en 2002.

El crecimiento manufacturero no se ha visto limitado exclusivamente a ciertas ramas consideradas como tradicionales del entramado industrial local (alimentos y bebidas, automotriz, minerales no metálicos, industrias metálicas básicas) sino que entre los sectores más dinámicos en la evolución de la producción y el empleo aparecen también algunas ramas de trabajo intensivas, como las confecciones textiles y la producción de muebles, y también parte del entramado metalmecánico intensivo en ingeniería, como la fabricación de maquinaria y equipo, los instrumentos médicos, de precisión y los productos elaborados con metal; todos ellos, particularmente castigados durante el modelo económico de los años '90.

EVOLUCION HISTORICA			
Empleo y producción industrial en las últimas tres décadas			
	Años	Tasa anual media de crecimiento del empleo	Tasa anual media de crecimiento de la producción
Rodrigazo y gobierno militar	1975-1982	-6,8%	-2,1%
Alfonsinismo	1983-1988	-0,9%	1,2%
Episodios hiperinflacionarios	1989-1990	-12,9%	-9,6%
Convertibilidad	1991-2001	-4,2%	0,9%
Derrumbe de la Convertibilidad	2002	-9,1%	-9,7%
Post-Convertibilidad	2003-2008	5,8%	11,2%

Fuente: elaboración propia en base a Indec (Encuesta Industrial Mensual - EIM)

Como indica el cuadro, el esquema productivo formulado en los últimos años generó un crecimiento de la producción industrial y una mayor cantidad de puestos de trabajo.

Este crecimiento de la producción industrial ha generado mayor necesidad de mano de obra, tanto mano de obra calificada como no calificada. Según el tipo de actividad de cada industria, el reclutamiento de la mano de obra necesaria para la industria, ha sido dificultosa dado que en el mercado de trabajo no había mano de obra especializada, y, las pocas disponibles se cotizaba a un costo importante para las pequeñas industrias que comenzaban a abrir sus puertas luego de más de 20 años.

La expansión del empleo no solo generó dificultades para el reclutamiento por parte de las empresas sino también para los trabajadores en su conjunto; por ejemplo en la industria textil, en retroceso por mas de 30 años (una generación completa) se hacia muy difícil reclutar un mecánico textil en el mercado de trabajo, se entabló un fuerte disputa entre empresas por aquellos trabajadores especializados, que tentados por la alta demanda y mejoras en la remuneración, se cambiaban de empleo según el mejor postor. Dentro de un mismo establecimiento, había entre los trabajadores una fuerte diferencia salarial en tareas similares, cabe recordar, que en los inicios del 2003, había muchos talleres que aún no estaban encuadrados dentro de las normas convencionales y se abonaban gran parte del salario en negro. Por sobre todo, cuanto más chico era el establecimiento, mayor remuneración abonaba, pero con un 50% de pagos en negro, en general relacionado a la cantidad producida.

Los trabajadores que ingresaban a las fábricas, luego de un largo periodo de inactividad dentro de un establecimiento industrial, se encontraban con una disciplina que hasta ahora no estaban acostumbrados: llegar a horario, marcar la tarjeta de ingreso, adaptarse a los requerimientos de la línea de producción, al encierro de las paredes, a los tiempos de la organización del trabajo, es decir, a todo un sistema de organización del trabajo cuidadosamente pensado para optimizar la productividad.

Siguiendo el concepto expresado en su libro “Vigilar y Castigar” de Michel Foucault:

“El objeto del control: no los elementos, o ya no los elementos significantes de la conducta o el lenguaje del cuerpo, sino la economía, la eficacia de los movimientos, su organización interna; la coacción sobre las fuerzas mas que sobre los signos; la única ceremonia que importa realmente es la del ejercicio. Por último, la modalidad: implica una coerción ininterrumpida, constante, que vela por los procesos de la actividad más que por su resultado y se ejerce según una

codificación que retícula con la mayor aproximación el tiempo, el espacioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad es a lo que se puede llamar disciplinas”.

(Michel Foucault, 2008, p.159)

Por un lado, tenemos la adaptación disciplinaria que se le exige al trabajador, un cambio radical que impacta sobre la manera que tiene de concebir el trabajo, y por otro lado, los requerimientos de las empresas en cuanto conocimientos, habilidades y destrezas propias de cada organización; denominadas en la actualidad con el nombre de competencias para desempeñarse exitosamente en una organización.

Las competencias establecidas de las organizaciones empresarias con su nuevo modo de gestión de los recursos humanos, exige al trabajador, entendiéndolo por trabajador, no solo el personal de los estratos menores de la jerarquía sino también al personal más alto de la estructura, desarrollar competencias como, el trabajo en equipo, la orientación a resultados, orientación al cliente, innovación, flexibilidad; todas ellas siguiendo el concepto sobre competencias de la autora Claude Levy-Leboyer:

“el concepto de competencia ha puesto el acento en la idea de que la experiencia profesional es el único medio de adquirir competencias no reconocidas por títulos”.

(Claude Levy-Leboyer, 1997, p. 26)

Difícilmente un trabajador con largos periodos de desocupación, subocupación o de trabajos no propios de su oficio puedan desarrollar las competencias requeridas por la organización; incluso, las destrezas que en algún momento tuvo, las ha desaprendido en su largo periodo de desocupación o de estar realizando trabajo que nada tenían que ver con su profesión u oficio.

Por lo tanto, no solo la adaptación se dificulta para el trabajador que ingresa nuevamente a una fábrica sino también, para la empresa de gestionar ésta mano de obra por demás heterogénea.

7.1.2 La empresa que sobrevive

Una de las ideas más difundidas de fines de los años '80 y principios de los años '90 ha sido la necesidad de formular un nuevo tipo de organización indispensable para la era de la informática; con un tipo de gestión diametralmente opuesta a la que se venía implementando hasta ese momento. En éste intento de reformular organizaciones competitivas para los tiempos que se avecinan, es cuando se pone de moda conceptos como: círculos de calidad, autonomía del trabajador, valor agregado, auto-disciplina, auto-desarrollo, etc.

Siguiendo el concepto de “La organización requerida” de Elliot Jaques:

“ por debajo de todas las propuestas mencionadas de nuevos tipos de organización está el intenso anhelo de contar en nuestro sistema de empleo con algo mejor de lo que hemos tenido hasta ahora para: suprimir las limitaciones a la iniciativa personal, los tramites burocráticos, la conducción débil o autocrática, la líneas poco claras de autoridad y de responsabilidad, todo lo cual parece ir ocupando el primer plano a medida que crecemos” ... “Sin embargo, sostengo que el mundo no necesita ningún nuevo tipo de organización que reemplace a la JRG...” “Y que jamás lo hemos comprendido o utilizado como corresponde”... “la organización requerida es lo requerido por la naturaleza de las cosas”.

(Elliot Jaques, 2004, p. 41)

El autor, llama la atención en cuanto a algunos conceptos que deben tenerse en cuenta en toda organización, por sobre todo si la aspiración es lograr una organización duradera y competitiva; dice que debe tenerse en cuenta un conjunto de conceptos y principios relacionados en primer lugar con la naturaleza del ser humano en el trabajo:

- La naturaleza del trabajo humano, la toma de decisiones y la resolución de problemas.

- La naturaleza de la capacidad humana para el trabajo, incluida la del manejo de la complejidad.
- La correspondencia entre la complejidad de los niveles de información, los niveles de organización y los niveles de funcionamiento mental.
- La índole del desarrollo y maduración de las potencialidades de cada individuo.
- Los principios de reconocimiento justo y de remuneración diferencial.
- La naturaleza del liderazgo.

En segundo lugar, el autor sostiene la necesidad de considerar específicamente los principios rectores que determinen qué funciones corresponde alinear para cada nivel organizativo de la estructura.

En tercer lugar, la determinación de los roles de los distintos niveles de la organización, incluidas cada una de las tareas y sus correspondientes autoridades.

En cuarto lugar, el autor determina la necesidad de diferenciar en cada nivel de trabajo una remuneración diferenciada.

En quinto lugar, define una cantidad de prácticas de liderazgo gerencial que se hacen indispensable para el éxito en la gestión de toda organización; a saber: el trabajo en equipo, definición de objetivos de calidad, planificación de desarrollo de talentos.

En especial, en la empresa de servicios que se describe en éste trabajo, se observa un alto grado desarrollo de las diversas practicas de gestión de los Recursos Humanos, característico de los países desarrollados, se constata a través de las diversas entrevistas, no solo por parte de los trabajadores, sino también con el responsable del personal, que hubieron políticas o decisiones propias de una gestión de los Recursos Humanos que no ha considerado en toda su amplitud y complejidad, la relación laboral existente en un entorno particular del negocio como así también, en particular, la gestión de selección del personal había sido dirigido en un contexto determinado, bajo unas condiciones propias que luego de 3 años, el contexto cambió radicalmente, y las personas que se habían incorporado a la organización no poseían determinadas competencias claves para el éxito del negocio, más aún, no tenían el mínimo compromiso requerido en cualquier empleo bajo relación de dependencia.

“Cuando ingresé a la empresa, era un trabajo más, lo bueno a diferencia del resto que había era que acá tenías comedor gratis, eso si que no era común del resto de los trabajos que había tenido y a los que por mi formación podía aspirar, lo cierto es que cuando ingresé ganaba bien”... “después como todo el sueldo no alcanza, y empezaron los problemas, acá trabajamos los fin de semanas, tanto de tarde como de noche, y eso se paga más, pero a la empresa cada vez le va mejor, tiene más clientes, factura cada vez más...”

(Fragmento de la entrevista a una empleada, de 35 años con 5 años de antigüedad en la empresa)

7.2.3 La planificación de los Recursos Humanos

“A medida que el aparato de producción se va haciendo más importante y más complejo, a medida que aumentan el número de los obreros y la división del trabajo, las tareas de control se hacen más necesarias y más difíciles. Vigilar pasa a ser entonces una función definida, pero que debe formar parte integrante del proceso de producción; debe acompañarlo en toda su duración. Se hace indispensable un personal especializado, constantemente presente y distinto de los obreros”

(Michel Foucault, “Vigilar y Castigar”, 2008, p.204)

En la medida en que el contexto de las organizaciones empresarias se hace cada vez más competitivo, el papel jugado por la gestión de Recursos Humanos se considera particularmente crucial en la elaboración, formulación y aplicación de la estrategia empresarial.

El éxito (o el fracaso resultante de decisiones que comprometen el futuro de la empresa) se apoya en gran medida en la capacidad de la organización para movilizar los recursos adecuados, sean éstos de capital o humanos.

Las elecciones estratégicas no deben estar condicionadas únicamente por los razonamientos técnicos, financieros y económicos. La empresa es ante todo un equipo de hombres y mujeres cuyos talentos, motivaciones y expectativas constituyen la lógica de los Recursos Humanos en lo que debe fundamentarse la estrategia de la empresa. Es prioridad principal de la mayoría de los altos directivos, la correcta identificación, desarrollo, promoción y retribución del personal bajo su cargo. Si en las tareas correctas se colocan las personas apropiadas y se les respalda con una retribución justa se avanza hacia resultados positivos. El problema de administrar los recursos humanos de manera estratégica, vale decir, de una manera que permite a las empresas establecer y mantener una ventaja a largo plazo sobre sus competidores, es un tema crucial a la hora de desarrollar la organización una vez pasada una crisis económica, tal cual, ha sucedido en nuestro país después del año 2002, momento en el cual el mercado de trabajo comenzó a dar sus primeras señales de crecimiento, y con ello, todos los actores del mercado laboral comenzaron a desarrollarse rápidamente.

La planificación estratégica es el proceso de seleccionar las metas de una organización, determinar las políticas y programas necesarios para alcanzar los objetivos específicos, establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados, o sea, la planificación estratégica es el proceso formulado de planificación a largo plazo que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales.

La planificación estratégica de recursos humanos, así como la planificación estratégica corporativa, requieren la exploración del entorno. Los resultados de dicha exploración pueden indicar en que medida las formulaciones estratégicas de los recursos humanos estarán basadas en planes, proyectos, o en la población, concretamente.

La planificación de recursos humanos basada en un proyecto, es la respuesta a cambios repentinos en el entorno o a necesidades urgentes multifuncionales que requieren una atención sistemática e ininterrumpida de los recursos humanos.

Los administradores no pueden verificar los logros de sus subordinados si no tienen metas planificadas en las que se pueda efectuar la medición, puesto que el plan contiene qué hacer, cuándo y quién debe hacerlo. Si algunos de estos factores no se cumple, es que el trabajo no marcha bien y hay que ver quién es el encargado de ejecutarlo. El problema fundamental que a menudo presentan los sistemas de planeamiento y desarrollo de los recursos humanos existente, es que son fragmentados, incompletos y a menudo están contruidos sobre premisas defectuosas en cuanto al crecimiento humano y organizacional. Durante la década del '90, asistimos a la implementación de planes de gestión de los Recursos Humanos en compañías de primera línea, que una vez pasada la crisis económica y comenzado el plan económico de convertibilidad, éstos planes de gestión se alejaron de la realidad del contexto, de la subjetividad del trabajador en un entorno bastante diferente al periodo anterior; durante los años 90 había graves problemas en el mercado de trabajo, después de la década, hacia inicios del 2002 se comienza con un crecimiento industrial y de todo el mercado laboral, la falta de coherencia de las estrategias con el contexto ha generado un evidente fracaso en la práctica concreta para gestionar positivamente al personal en su lugar de trabajo.

El crecimiento de la organización tiene lugar mediante un manejo exitoso del ambiente interno y externo. A fin de que la organización tenga la capacidad para desempeñarse eficazmente durante un período, debe ser capaz de planear para reclutar, manejar, desarrollar, medir, deshacerse de, y reemplazar recursos humanos, según lo justifiquen las tareas a cumplir.

Asimismo permite asegurarse que la organización cumple sus obligaciones, en materia de recursos humanos, ante la sociedad en general. En sus formas más simples, la planificación de recursos humanos (o planificación de la mano de obra, como solía denominarse a esa actividad) es una práctica que tiene siglos de existencia. Siempre que un jefe necesitaba más brazos, al día siguiente hacia las gestiones pertinentes para contratar esta mano de obra adicional, y siempre que un superintendente detectaba la necesidad de una cuadrilla o turno adicional para comenzar la próxima semana, estaba teniendo lugar una planificación real de la mano de obra. El entorno económico-social actual, extremadamente dinámico, evidencia claramente la necesidad de una planificación más sofisticada de los recursos humanos y por sobre todo construida en base a una realidad individual y social bastante distinta a otros periodos.

En el caso de la industria analizada, la planificación de recursos humanos forma parte íntegra de la planificación de todos los recursos de la empresa, estando a la misma altura que la planificación dedicada a asuntos financieros, desarrollo de inversiones, adquisición de materias primas o equipos y desarrollo del mercado. Para dicha planificación, al ser una línea continua de producción, se planifica minuciosamente la cantidad de personas necesarias para una cantidad de producción diaria, y monitoreada constantemente por un departamento de ingeniería que mide los tiempos de cada operación, en relación a una velocidad constante de línea; éste sistema hace de la previsión una herramienta indispensable. En éste caso en particular, la mano de obra es contabilizada y medida por personal dedicado a la toma de tiempos, la rigurosidad de los toma tiempos, en general, genera una discrepancia entre aquello que el trabajador efectivamente puede realizar y lo que marca el cronometro, ejemplo del sentimiento de éste tipo de planificación es el siguiente fragmento de entrevista a un operario de línea:

“ En ésta parte de la línea, le ponemos el mazo de cables, el tablero, el burlete y otras pequeñas cosas más, luego, allá a tres metros le ponen otras cosas, desde acá hasta allá hay 3 metros, ese es mi puesto de trabajo y, tengo que hacerlo mientras la unidad se mueve, debo poner todas estas cosas, y cada operación que hago tiene un tiempo medido por los toma tiempos, ellos siempre toman el tiempo como si nosotros fuésemos unos robots, ellos dicen que esto se hace en 2 minutos y la realidad diaria me dice que lo puedo hacer en 4 minutos, y siempre hay problemas, me atraso, el supervisor viene, mira y me dice porqué paré la línea, porqué no hablas con los ingenieros que vengan ellos a la línea a ver cuanto tardan en hacer la operación todos los días del año, durante 8 horas diarias...y después seguramente que hacen un promedio....nada más irreal que su trabajo en ésta línea de producción...”

(Fragmento de una entrevista a un operario, de 5 años de antigüedad en la empresa industrial.)

En líneas generales, cuando se habla con los operarios de producción de la empresa industrial, que tiene una línea continua muy estricta, ya que funciona como un tren, que

arranca y deben estar todos los pasajeros-obreros arriba, se comentan el descontento por la diferencia existente entre la teoría y la práctica concreta; y no solo, desde el trabajador manual sino también, hemos tenido comentarios de supervisores de producción que se irritan por lo mismo:

“La planificación en la Compañía, es al parecer muy estricta, hay un departamento de 50 ingenieros de procesos, una cantidad abocada al control de las líneas de producción pero a mi, siempre me falta gente, me dan un 5% de ausentismo y si tengo un 4% tampoco me alcanza para sacar la producción, hay algo que falla, pero ellos se manejan únicamente por indicadores, siempre relacionados a la productividad, y el cálculo es simple: cantidad de mano de obra directa por unidad fabricada; resultado... no soy productivo, por lo tanto le bajan el número para que el indicador sea el que quiere la casa matriz...(…) Así es la planificación de la mano de obra...(…) y todo es a ojo, nosotros, los supervisores estamos fuera de convenio, y ganamos un sueldo menor que nuestro operario, siendo que yo tengo 70 personas a cargo y ellos solo tienen que poner un tornillo; ¿qué hicieron los de RRHH?, dieron un bono anual, yo debo esperar un año a cobrar, y que no pase nada como en el 2001 porque al estar asociado a los resultados de la compañía, terminas sin cobrar nada, en cambio ellos, todos los meses si cobran porque tienen un sindicato que la pelea...(…) nosotros si la peleamos, nos rajan, tan fácil como eso...”

Hay unas 2800 personas bajo convenio colectivo y unos 500 fuera de convenio, por lo tanto la política de Personal está claramente orientada a los de afuera, y los mayores problemas que hoy tenemos con la mano de obra están dentro de convenio, y, ¿qué podemos hacer? Nada, absolutamente nada porque el crecimiento del sindicato ha sido tan importante que somos supervisores hasta donde nos dejan ellos que seamos, así estamos, atados de pies y manos y en otras empresas no es mucho mejor que acá...”

(Fragmento de una entrevista a un Supervisor de producción en la empresa industrial.)

“Hoy asistimos a un cambio bastante profundo, tenemos un nuevo contexto ,laboral, un crecimiento del poder sindical dentro de la fabrica, un gobierno que tiene como aliado estratégico al numero uno de la CGT, unos jóvenes al frente de la organización gremial dentro del lugar de trabajo, casi sin códigos sobre lo que significa la acción gremial, un afuera donde crece la inseguridad, la delincuencia, las adicciones, y me pregunto ¿por que nosotros acá adentro vamos a ser diferentes de lo que sucede afuera ?, no es más que un reflejo de la realidad social que vivimos hoy en día. El problema de las relaciones laborales, si te lo cuenta un supervisor de producción, es que la gente no le importa nada, si te la cuenta el delegado gremial, el problema es que el supervisor no sabe manejar gente, y si te lo cuenta el gerente de la planta productiva, el problema es que RRHH no encuentra el camino para gestionar los recursos con políticas que abarque a todos y en éste momento en particular, y lo cierto, desde mi punto de vista, es que todos tienen un grado de acierto en sus comentarios, sus apreciaciones, como así también, que nunca ha sido fácil gestionar la realidad, menos aun en procesos de cambios, pero claro, el de producción solo quiere fabricar, y lo miden por la cantidad que ha fabricado, y nosotros los que trabajamos con personas ¿cómo nos miden? Según el indicador de gestión, llamado “cantidad de conflictos gremiales”, el conflicto abierto no es más que el desenlace de algo que veníamos trabajando como departamento hace rato; eso no se ve, por lo tanto no se mide.”

(Fragmento de la entrevista a un responsable de Relaciones Industriales, con 25 años de antigüedad en la compañía.)

8. Consideraciones preliminares.

En primer lugar, y a partir de lo presentado en párrafos anteriores, me interesa destacar de manera sintética el lugar que han ocupado durante la década analizada, cada uno de los actores sociales, relacionados directamente con el tema del empleo, del mercado de trabajo, y con un significativo impacto sobre la subjetividad del trabajador, en particular sobre aquellos que trabajaron bajo relación de dependencia:



El Estado Nacional:

En especial durante la década de los 90, promoviendo un marco legal para que la economía sea la que regule las relaciones de trabajo, impulsando de manera irrestricta el ingreso de productos importados dentro del mercado interno, promoviendo las supuestas ventajas de la flexibilidad en materia laboral, una apertura económica en general y promoviendo la integración al mundo, considerando a los países desarrollados como imagen de progreso, como norte al cual cada uno de nosotros deberíamos aspirar a llegar en algún momento; sin decir nada, sobre la situación de pobreza de nuestro país,

llegando a tener un 40% de personas por debajo de la línea de pobreza, como también más de la mitad de la población Argentina con problemas de empleo.

Durante el periodo analizado, ha sido uno de los actores más importantes transmitiendo la idea de transitoriedad de las relaciones, del consumo, de asemejarse a aquellos países del norte, en general, un promotor del discurso de otros países, en detrimento de la identidad nacional al menos, de la conciencia, de los problemas que nos eran propios y que afectaban a gran parte de la población.

El empleador:

Hay que separar una compañía grande de una pequeña, el ingreso irrestricto de productos importados al mercado, hizo que la pequeña empresa no pudiera competir; por lo tanto, se volcó a sacar la mayor ventaja económica de las leyes laborales, haciendo uso y por sobre todo abuso de los tipos de contratos de trabajo, porque si bien, la ley lo permitía, el empleador lo interpretaba abusivamente para disminuir su costo laboral (Ejemplo: contratos a prueba, a plazo fijos, de aprendizaje, pasantía); todos ellos estaban motivados por una causa que les daba origen, pero que no se respetaba en lo más mínimo. Un caso característica de la época era la utilización del contrato de pasantía para que el trabajador atienda el teléfono, cuando el origen de dicho tipo de contrato era básicamente de ejercicio de la profesión que se estaba estudiando. Así también, el uso de los contratos de aprendizaje en las fabricas, estos contratos no tenían cargas sociales, solo estaban obligados a pagar la ART y la obra social

Las empresas tenían el disciplinamiento de la mano de obra a través de la desocupación masiva, y, era utilizada como modo de gestión del personal. Una vez iniciado el recupero del mercado de trabajo (crecimiento del empleo), las empresas necesitaron gestionar al personal de otra manera, ya no contaban con el disciplinamiento de la mano de obra que le había facilitado el contexto y, comenzaron a implementar determinadas políticas de RRHH como estrategia del negocio, con la dificultad que los trabajadores destinatarios de dichas políticas eran bastante heterogéneos entre sí.

El trabajador:

Las políticas económicas del Estado Nacional han impactado de manera significativa sobre quienes tienen la necesidad de ofertar su mano de obra en el mercado de trabajo; los abusos del empleador, la falta de posibilidad de contar con una organización gremial que lo represente, han dejado secuelas sobre la subjetividad. Es el trabajador, el hijo del trabajador, el que se ha llevado la peor parte de la historia de la década de referencia.

Aquellos jóvenes que aún no habían ingresado al mercado de trabajo, tenían a los padres con constantes problemas de empleo, siendo despedidos de un lugar y de otro, estando solo un tiempo en un lugar para luego ir a trabajar a otro lugar. Esta constante transitoriedad de los empleos, impactaron seguramente en la economía diaria de la familia, por lo tanto, el joven debía si no salir a trabajar, al menos a restringir lo más posible en base a la economía familiar deteriorada, es decir, comprando alguna vez algo, y no comprando la mayoría de las veces.

La idea del desequilibrio, la inestabilidad estaba arraigado en el núcleo mismo de la familia, por consiguiente es de esperar que la desconfianza del sujeto hacia la organización empresaria se encuentra presente diariamente, no solo desde quienes la han padecido directamente sino también, aquellos más jóvenes que lo han absorbido desde el seno familiar.

Es justamente ésta mano de obra el gran desafío de las empresas a partir del año 2002, que se plantean gestionar con las más variadas herramientas de Recursos Humanos, sobre una mano de obra caracterizada por trayectorias laborales descendentes.

El sindicato:

Durante la década de referencia, la organización sindical fue vaciada desde lo económico principalmente, al sacarle los ingresos que generaban sus obras sociales (desregulación de las obras sociales), pasó de ser una organización que tiene la función de representar al trabajador, a buscar el menor protagonismo posible, ya que cada vez que aparecía en escena, perdía alguna de sus conquistas históricas.

En aquellos lugares de trabajo que tenían representación, buscaban lo más posible cuidar el empleo más que, una reivindicación que le genere al trabajador un crecimiento económico o de mejora en las condiciones de trabajo (ropa de trabajo, mejores condiciones de sus instalaciones, etc.). El sindicato no se sentaba a negociar absolutamente nada sobre el convenio colectivo de trabajo, tenía una actitud defensiva, buscando cuidar lo ya obtenido hasta ese momento, en espera, de una mejor época para salir a actuar como organización gremial representativa de los trabajadores.

Y fue justamente, en la década siguiente, con el crecimiento del empleo cuando volvieron a tomar protagonismo luego de muchos años.

Todos éstos actores han ejercido una importante influencia sobre el trabajador, aquel que hoy ingresó a trabajar a una fábrica, en la que debe marcar tarjeta al ingresar y al retirarse, debe cumplir un horario y no puede llegar más de un par de veces tarde por mes, si tiene algún trámite que realizar, no cuenta con tiempo asignado para hacer esas tareas habituales.

El trabajador que encontramos en los dos casos analizados, por un lado en la industria hemos encontrado operarios que durante la década del '90 han sufrido el desempleo, el empleo precario y hoy que tienen un empleo dentro de los considerados "buenos" recuerdan esas épocas como una de las más negras de la trayectoria laboral, y se quejan del poco compromiso con el trabajo que tienen los jóvenes en la actualidad. Y por otro lado, el joven que si bien no ha padecido en carne propia los problemas de empleo por ser un adolescente, no hacen mucho por cuidar el empleo, como si aquella época fuera algo lejana.

Así también, estos jóvenes trabajadores al ingresar a la organización gremial muestran su visión del trabajo, ejerciendo una militancia sindical que nada tiene que ver con lo que conocemos como actividad sindical, uno de los entrevistados es bastante claro en éste sentido:

“Los que se encuentran en la Comisión Interna hoy, lo importante es darle a la gente la posibilidad de que se ausente al trabajo, se haga el enfermo y pelean para que le paguen el día. Lo defienden por todo, eso si, los viernes a la tarde o sábado organizan partidos de fútbol y asado, toda la tarde tomando vino y se agarran a trompadas en al cancha”... “eso no es como era antes, el sindicato estaba para otra cosa, siempre defendía al trabajador pero ahora, te defienden hasta si robas,

porque son pibes que creen que estar en el sindicato es lo mismo que estar en una barra brava de fútbol, o como si fuesen un grupo de amigos, que se juntan a charlar”

(Fragmento de una entrevista a un operario de 58 años, con 28 años de antigüedad en la empresa)

IV. CONSIDERACIONES FINALES

Durante el desarrollo del presente trabajo he intentado conocer y poner en diálogo distintas voces, imágenes y expresiones referidas a las múltiples situaciones que atraviesan en la actualidad los trabajadores en relación de dependencia, para la cual se analizaron dos empresas, una empresa industrial dedicada a la fabricación de automóviles y una empresa de servicios dedicada al entretenimiento. Cada una de ellas, se ubican geográficamente en los extremos de nuestra provincia de Buenos Aires, por un lado la compañía de servicios en pleno corazón de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la empresa industrial en el conurbano bonaerense, mostrándonos dos realidades geográficas, pero con una característica común que las asemejan: un cambio en la subjetividad de los trabajadores, la existencia de relaciones laborales más complejas en relación a décadas pasadas y, un conflicto permanente en el lugar de trabajo con la participación activa de los representantes gremiales.

A partir de la implementación de la ley de convertibilidad, en el plano comercial de nuestro país, se genera un desaliento de las exportaciones y un verdadero abaratamiento de los productos importados. La apertura económica indiscriminada, la reducción de las barreras aduaneras que protegían en especial a las pequeñas industrias. A partir de la ley de convertibilidad, las empresas pequeñas tenían graves dificultades para competir con las compañías extranjeras, ya que éstas estaban acostumbradas a la competencia dado que sus operaciones se ejercían en diversas regiones, por lo tanto su nivel de productividad y de calidad de producto era superior a las que se fabricaban en nuestro

país, más aún, considerando que las empresas argentinas nunca se habían caracterizado por un sistema de trabajo altamente productivo ni de gran calidad.

Las reformas en materia laboral instauradas en la década de los '90, se orientaron básicamente a buscar la reducción de los costos laborales, incrementar la productividad, facilitar la incorporación de personal temporario, la desvinculación rápida y económica del trabajador a través de contratos de trabajos. Estos contratos laborales fueron esencialmente precarios como los contratos denominados “a prueba”, que según el convenio colectivo de trabajo se podía extender hasta 6 meses, una vez finalizada la “prueba” no tenía costo de desvinculación para el empleador, otros tipos de contratos con baja carga impositiva, han sido los contratos de aprendizajes, que solo exigía una cobertura de salud o, el caso de los contratos de pasantías, una modalidad de contratación relacionada con el sistema educativo por sobre todo; en la práctica, todas estas modalidades de contratación laboral tenían un uso irregular, ya que muchas de ellas se encontraban legisladas pero en la práctica el uso ha sido verdaderamente abusivo, en detrimento de las condiciones del trabajador en consecuencia, una relación con el trabajador caracterizada básicamente por la inestabilidad y la precariedad.

Todas estas modalidades de contratación se dieron en un contexto en el que el mínimo histórico del empleo de casi el 33% fue en el mes de Mayo del 2002 y un índice de desocupación de casi el 22%; en líneas generales, los indicadores oficiales del mercado de trabajo durante la época de referencia, nos muestra que el 40% de la población económicamente activa tenía graves problemas de empleo, si observamos la sumatoria del nivel de desocupación y subocupación.

La tasa de actividad registra según los indicadores oficiales, un aumento significativo debido principalmente a la incorporación al mercado de trabajo del llamado trabajador “adicional”, que es cuando, la mujer o un hijo mayor que hasta ese momento no trabajaba, sale a trabajar para compensar la pérdida de ingresos económicos sufrido por la desocupación del principal sostén del núcleo familiar que hasta ese momento generaba un ingreso económico para la familia. En síntesis, éste aumento del indicador es la consecuencia de contabilizar una persona más que se incorpora a los datos oficiales, ya que está obligado a salir a compensar una pérdida económica.

Otra característica que surge de los datos cuantitativos oficiales, en cuanto al mercado de trabajo, que se describió en el presente trabajo, han sido los planes de carácter social

impulsado desde el Estado Nacional, a través de diversas políticas de empleo, tanto activas, como son los programas de formación y de empleo transitorio, como así también, la instauración a nivel masivo de políticas esencialmente de tipo pasivas, como son los planes sociales de seguro de desempleo y los planes denominados: plan trabajar, manzanas, barrios bonaerenses, etc. Todos ellos, planes sociales de tipo compensatorios del deterioro económico sufrido durante más de 10 años de políticas con graves consecuencias sobre el empleo y el trabajador. Los planes sociales funcionaron al margen o alejados del funcionamiento del mercado de trabajo y han provocado en la población destinataria, aunque seguramente sin intención, una difícil reinsertión laboral una vez que se encontraban cobrando dicho plan. Ha sido un preconcepto común de los empleadores como así también de los responsables de la selección del personal en las empresas, que quienes percibían dicho plan, se hacía muy difícil que se acostumbra a trabajar rutinariamente en un puesto de trabajo, por lo tanto no se los tomaba, incorporándose de ésta manera, indefectiblemente a la cantidad de personas desocupadas de larga duración (según los índices oficiales, aquel que se encuentra desocupado por más de 6 meses), con el consiguiente problema de mayor pérdida en el acostumbramiento de la rutina, de la pérdida de las habilidades adquiridas producto de estar en actividad; y otras tantas desfiguraciones que provoca el desempleo en un individuo.

Sumado al problema anteriormente nombrado, se encontraba la realidad, por sobre todo en el interior de nuestro país, que la remuneración que se abonaba en las empresas era similar al valor de los planes sociales, con lo cual, a la persona no le convenía ingresar a trabajar (seguramente contratado por unos meses) y perder el beneficio de continuar cobrando un plan social.

Una vez implementado masivamente los programas sociales, el gobierno nacional, advertido de la dificultad que se había generado en el mercado de trabajo con la búsqueda de personal, intentó que los empleadores incorporen personas que se encontraban cobrando los planes y como gratificación, se les descontaba de las contribuciones patronales, el importe mensual que percibía el beneficiario.

Un párrafo aparte, merecen los problemas que se sucedieron para encontrar personas que “deseen” ingresar a trabajar a una empresa bajo relación de dependencia, si se encontraban cobrando el plan social, por ejemplo, si dos integrantes de una familia se encontraban cobrando los planes sociales, a la persona no le convenía trabajar por una

remuneración mensual, ya que el valor de los dos planes sociales le representaban el doble de dinero que recibiría en la empresa contratante; éstos casos, que si bien, eran irregulares porque no se podía cobrar más de un plan social por grupo familiar, en la realidad y por diversos motivos políticos que no se desarrollan en éste trabajo, sucedía de manera habitual en los pueblos pequeños en los que había un importante nivel de desocupación, y al mismo tiempo, faltaban mano de obra interesada en trabajar bajo relación de dependencia, por sobre todo, faltaban personas en las edades de mayor productividad, entre los 30 a 40 años de edad.

El contexto del mercado de trabajo en nuestro país, que se describe en el presente trabajo en el capítulo 5, con mayor amplitud y detalle, ha generado que la mano de obra en la década de referencia, se encuentre contenida, disciplinada por el miedo a la desocupación y, por otro lado, la representación sindical, se encontraba en franca retirada debido a su debilitamiento provocado por la gestión del Estado Nacional en relación a las obras sociales sindicales, principal ingreso económico de la organización, como así también, la política de desregulación de la negociación colectiva de trabajo, en la cual se priorizaba el tipo de negociación de nivel inferior, es decir, el nivel de empresa con el cual la organización gremial pierde su capacidad negociadora que le otorga la negociación por rama o actividad.

La normativa legal en materia de regulación de la relación laboral entre la representación gremial y la empresa es extensa al respecto, suficientemente clara en cuanto a los derechos de los delegados en su lugar de trabajo, por un lado hay que resaltar que éstos derechos establecidos ampliamente en la ley sobre asociaciones sindicales numero 23.551 desde el Art. 40 hasta el Art. 52, no se ha ejercido efectivamente en los lugares de trabajo por más de una década, debido al retiro del sindicato como organización que representa a los trabajadores en cada uno de los lugares de trabajo. Los artículos mencionados establecen entre otros derechos y obligaciones: el alcance del mandato del delegado gremial, la cantidad de representantes que debe haber en función de la cantidad de trabajadores por cada establecimiento, los requisitos para llevar adelante las funciones gremiales, las facilidades que se le debe otorgar en cuanto a movilidad y, establece claramente que al representante gremial no puede ser modificado sus condiciones de trabajo o suspender sin antes iniciar el pedido de exclusión de la tutela por vía sumarísima. La estabilidad laboral del representante gremial es condición necesaria y excluyente para ejercer una verdadera representación

de los trabajadores, dado que si el representante debe preocuparse porque la empresa lo puede despedir, seguramente sea un representante fácilmente manipulable.

La misma norma establece las condiciones que deben darse para ser candidato a representante de los trabajadores, como así también, las garantías de estabilidad en el empleo que se le debe garantizar al representante de los trabajadores; todo éste cuerpo normativo, ha sido aplicable en la medida en que la realidad del contexto del mercado lo permitió, y eso sucedió recién iniciado la recuperación del mercado de trabajo después del año 2002, momento en el cual, el sindicato comienza a ser nuevamente protagonista con poder de decisión en las relaciones cotidianas de trabajo.

En cada uno de los establecimientos después de muchas décadas de inactividad gremial, la representación gremial toma protagonismo, tanto en aquellas empresas con pocos trabajadores como en aquellas con mayor dotación de personal; es necesario destacar que, en líneas generales, las empresas de mayor tamaño tienden a respetar lo mínimo establecido en las leyes laborales de cada país en el que tienen operaciones. En esos establecimientos, la representación gremial estuvo casi siempre presente en los momentos en que en otros lugares se retiraban de la escena, como han sido en las pequeñas empresas que tienden a tener aspectos irregulares en la relación laboral, tanto desde aspectos de la calidad de las condiciones de trabajo como de los contratos laborales.

En un contexto en el que las empresas cierran sus puertas, la desocupación es de carácter masiva, la subocupación en continuo crecimiento, las contrataciones laborales son irregulares y las condiciones de trabajo precarias, la normativa legal específica sobre temas laborales pierde su fuerza de aplicación, por eso, como vimos en el ejemplo de las dos organizaciones analizadas, se hace difícil la convivencia entre ambos actores, el supervisor y el delegado, dado un largo periodo de inexistencia de la representación gremial en el lugar de trabajo; la aparición repentina de las acciones gremiales en los lugares de trabajo, desencadenó una escalada de conflictos pocas veces visto y, por sobre todo existe una inexperiencia en la resolución de los conflictos gremiales por parte de los responsables de la empresa como así también, la metodología llevada a cabo por los representantes gremiales en el ejercicio del derecho del reclamo, se tornan difusos los límites entre lo permitido y lo prohibido, debido a la falta de experiencia en el ejercicio efectivo de la acción gremial. En el mismo sentido, los trabajadores que representan los delegados gremiales en cada establecimiento, no son iguales en relación

a aquellos trabajadores de hace 30 años; la idea de la responsabilidad para con el trabajo, la disciplina en términos generales que requiere una relación laboral bajo relación de dependencia, se ha mostrado en las dos organizaciones analizadas, la existencia de jóvenes reestructurados en cuanto a su subjetividad producto de haber padecido desde el núcleo familiar los problemas de empleo y, también se observan en los lugares de trabajo, trabajadores que han padecido durante sus trayectorias laborales, todo tipo de problemas en materia de empleo, una trayectoria que en que cada nuevo empleo que emprendía era un escalón más que caía en el status social.

Tanto los trabajadores en actividad, los representantes gremiales como así también los representantes de la empresa (supervisores) que deben gestionar a un grupo de trabajadores, han sido personas que han tenido una trayectoria laboral descendente, desde los años 90 hasta el año 2002, han pasado por los más diversos empleos, sin tener la posibilidad de elegir algún empleo relacionado a su profesión u oficio que le otorgue una experiencia enriquecedora, útil para su carrera laboral.

Un camino laboral cargado de incertidumbre en cuanto al futuro, con importantes altibajos, pasando de un empleo precario a otro de tipo informal; una trayectoria laboral que ha golpeado en la subjetividad del trabajador; en algunos casos, se expresa de manera explícita en los comportamientos diarios, como ser: la poca contracción al trabajo, el desgano, el incremento del ausentismo, como también, hemos visto en el caso analizado, con conflictos permanentes sin saber, en ocasiones, el verdadero origen de la disconformidad que originó el conflicto.

En la experiencia de ambas organizaciones analizadas, tanto la empresa de servicio como la industrial, se puede observar no solo un cambio en la subjetividad de los trabajadores, una mayor heterogeneidad en la manera de concebir las relaciones de trabajo sino también, en la manera de desempeñar el rol de cada uno de los representantes sindicales.

Para comprender los comportamientos de los trabajadores en su lugar de trabajo, hay que contextualizarlo en función al grado de satisfacción o insatisfacción en su trabajo actual, como también, en relación con las experiencias laborales pasadas de su trayectoria de vida, éstas relaciones hacen al individuo en su particularidad, en su individualidad que se expresan en comportamientos observables diariamente en cada uno de los establecimientos.

Cada uno de los “síntomas” que se expresan en los dos casos analizados, en cuanto a ausentismo, responsabilidad, contracción al trabajo, grado de confianza en la organización, modos de manifestación del conflicto, etc., están relacionados directamente con el factor de su entorno no solo individual sino principalmente sobre su entorno social.

Nuestro país sufrió un largo periodo de destrucción del empleo, por sobre todo una continua expulsión de mano de obra en las ramas industriales, durante más de 10 años se han perdido muchos de los oficios que caracterizaban al mercado de trabajo de nuestro país, como han sido la industria metalúrgica, la industria textil, entre otras industrias características del entramado productivo. Después del colapso político y económico del año 2001, la ocupación fabril creció a tasas interanuales de entre un 6% y un 10%, en promedio, el empleo industrial creció a una tasa interanual del 5.8% entre el 2003 al 2008. En comparación con el año 2002, hubo un incremento del 55%.

Una vez iniciado la recuperación del nivel de empleo, la producción textil, la de muebles, la industria metalmecánica como la fabricación de maquinarias y equipos, comienzan un importante crecimiento de sus actividades, estas ramas de la producción fueron las que mayor sufrimiento económico habían padecido durante la década del 90. Este crecimiento de la producción generó la necesidad cada vez mayor de mano de obra, tanto calificada como no calificada, iniciándose un reclutamiento de personal bastante dificultoso para las empresas, que requerían de forma urgente para su producción mano de obra especializada en un mercado de trabajo que no tenía mano de obra de éste tipo disponible, y los pocos especialistas que se encontraban en el mercado de trabajo buscando algún empleo, eran verdaderamente caro en la remuneración que solicitaba para cambiar el empleo que tenían, por sobre todo para el costo de los pequeños talleres industriales que comenzaron a proliferar en todo el gran Buenos Aires. Entre las mismas empresas, se competía para atraer al personal especializado (por ejemplo; el mecánico textil), una vez que la empresa logra tentarlo económicamente para que preste servicio en el taller, comienza la segunda etapa, igualmente difícil, que era retenerlo. Esta lucha constante entre el reclutamiento de mano de obra especializada y la retención, generó dentro de la misma empresa una inequidad salarial entre los mismos trabajadores, que veían cómo un mecánico textil, ganaba cuatro veces el sueldo de un operario no especializado.

Ha sido un cambio rotundo, en poco tiempo tanto para la parte empleadora, como para los mismos trabajadores y sus organizaciones el acomodarse a la nueva realidad de nuestro mercado laboral, el paso de una desocupación masiva, y de empleos principalmente precarios a un periodo de crecimiento de la cantidad de empleos como de la calidad de los empleos que se han generado.

Entre tantos cambios que se sucedieron, no solo la inequidad de las estructuras salariales internas, la competencia entre empresas que ofrecen un mejor salario para tentar a los especialistas, sino también, por otro lado, se suma la difícil tarea de gestionar el acostumbramiento del trabajador a la nueva realidad, luego de un largo periodo de inactividad, de desempleo, debía ahora, acostumbrarse a levantarse temprano, llegar a horario, marcar una tarjeta, al encierro de una fabrica, a la organización del trabajo que requiere la adecuación del cuerpo al sistema productivo.

Por un lado tenemos la adaptación disciplinaria que se le exige al trabajador, que tiene un importante impacto sobre la manera de concebir el trabajo, de ahí, las manifestaciones que hemos observado en los casos analizados, y por otro lado, tenemos la dificultad que encuentran las empresas para gestionar positivamente, dentro de éste nuevo contexto, a la mano de obra. Se llega a comprender, que un trabajador que ha pasado largo tiempo inactivo o en actividades no propias de su oficio o profesión, no pueda desarrollar o adquirir las competencias requeridas por las empresas una vez iniciado el periodo de crecimiento del empleo.

Los cambios que se sucedieron después de la convertibilidad, han generado un cambio en las relaciones entre las empresas y los trabajadores, entre la organización sindical y la empresa, como entre la misma representación gremial con sus propios representados; estas relaciones, cada vez más complejas y con nuevas variables, es lo que hace de las relaciones del trabajo una relación dinámica y en ocasiones no completamente comprendida a la hora de planificar una estrategia de gestión del personal, que ahora, también deben relacionarse activamente con la representación gremial como actor fundamental en el lugar de trabajo, que en los últimos años no han tenido casi incidencia en la relación.

El programa estratégico de gestión de los Recursos Humanos, no puede olvidar la realidad histórica de los trabajadores que tuvieron a lo largo de toda una década, al menos, si la pretensión de las empresas es implementar una gestión integral del

personal, de carácter positiva y orientada al largo plazo. La estrategia de la compañía debe considerar como factor prioritario a la hora de definir su plan de acción, la realidad de la subjetividad de los trabajadores, un individuo que ha padecido los abusos durante varios años de su vida laboral y observa que su trayectoria laboral avanza hacia abajo y, hoy desde el área de Recursos Humanos se plantea, con cierta ingenuidad de orden teórico, el alineamiento del personal con los objetivos organizacionales como si, el destinatario de las políticas no tuviese una historia en particular, un trayecto recorrido que ha dejado huellas y resentimientos hacia las organizaciones empresarias.

Los responsables de las estrategias de gestión, se deben preguntar, porqué un individuo se debe alinear a una organización, debe poner en práctica sus competencias profesionales si, durante mucho tiempo, no ha sido debidamente correspondido desde lo salarial, desde el desarrollo profesional ni desde lo más mínimo de la seguridad en el empleo.

La forma de administración de los recursos durante más de una década, es justamente, aquello que se observan en ambas empresas analizadas en éste trabajo en el punto 6.2 y 6.3, en el que se comenta el caso de las dos organizaciones estudiadas; por un lado tenemos a jóvenes al frente de un cuerpo gremial, sin experiencia en la actividad gremial previa, ya que los sindicatos no tenían protagonismo, como así también observamos jóvenes supervisores de producción sin experiencia previa en industrias, ya que las mismas se encontraban cerradas producto de la política económica neoliberal, como así también, tenemos trabajadores jóvenes y no tanto, sin experiencia previa en al menos, una rutina laboral cualquiera sea, que se asemeje en algo, a lo que hoy conocemos como trabajo en fabrica.

Los cambios acontecidos en los individuos y sus nuevas realidades, es el desafío de la gestión de Recursos Humanos que debe reinterpretar, considerando cada una de las realidades individuales, como nueva y diferente a lo acontecido anteriormente, y, menos aún compararla con lo sucedido en otros países que nada tiene que ver con nuestra realidad histórica.

El entendimiento de cada una de las variables que entran en juego en la relación laboral, como cada una de ellas se interrelacionan, se fusionan y se transforman en una nueva síntesis, hará de los planteos estratégicos de las empresas para con su personal, una

herramienta útil desde el verdadero sentido de las acciones, es decir desde una realidad posible de concreción.

Referencias Bibliográficas

- Battistini, Osvaldo (2004) *El trabajo frente al espejo, continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*, 1º ed. Buenos Aires: Prometeo.
- Battistini, Osvaldo y Ana Cecilia Dinerstein (1995) “*Desocupados, precarizados y estables: alienación y subjetividad del trabajo*”, en *Realidad Económica* N° 134, Buenos Aires, agosto.
- Castel, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado.*, 1º ed. Buenos Aires: Paidós.
- Covarrubias, Alejandro (2009) *Orientaciones laborales y orientaciones políticas en obreros de América Latina: ¿Crisis o reconfiguración de identidades?* 1º ed. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza Toledo, Enrique (2000) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo.* 1º ed. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, Michel (2008) *Vigilar y castigar, nacimiento de la prisión.* 2º ed. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Goffman, Erving (2008) *La identidad deteriorada.* 2º ed. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Goleman, Daniel (2000) *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual.* 2º ed. Buenos Aires: Ediciones B Argentina.

- Goleman, Daniel (2005) *La inteligencia emocional en el trabajo. Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. 1º ed. Buenos Aires: Editorial Kairós SA.
- Jaques, Elliot (2004) *La organización requerida. Un sistema integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar el liderazgo gerencial en el siglo XXI*. 2º ed. Buenos Aires: Granica SA.
- Jac Fitz - Enz (1999) *Como medir la gestión de recursos Humanos*. 2º ed. Bilbao: Deusto SA.
- Neffa, Julio Cesar (2005) *Desequilibrios en el mercado de trabajo argentino: los desafíos de la convertibilidad*. 1º ed. Buenos Aires: CEIL/PIETTE/CONICET.
- Lèvy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias*. 1º ed. Barcelona: Gestión 2000 SA.
- Rivière – Pichon, Enrique (2003) *El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social*. 2º ed. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Schvarstein, Leonardo y Leopold Luis (Compiladores) (2005) *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. 1º ed. Buenos Aires: Paidós.
- Schvarstein, Leonardo (2006) *psicología social de las organizaciones*. 2º ed. Buenos Aires: Paidós.
- Consulta el 25-03- 2009: <http://www.clarin.com/diario/2003/02/18/e-00301.htm>
- Consulta el 29- 07- 2009: <http://www.aset.org.ar/7congreso.htm>
- Consulta el 2008 – 2009: <http://www.ceil-piette.gov.ar/>
- Consulta 1-8-2009: http://www.lanacion.com.ar/nota.asp?nota_id=561849
- Consulta 9-2009: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/>
- Consulta 11-2009 <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/Ceped/publicaciones.htm>
- Consulta 10- 2009 <http://lavboratorio.fsoc.uba.ar/>

- Convenio Colectivo de Trabajo: - Autolatina Argentina SA Nro. 8/E 1989

- Colectivo de Trabajo Aleara Nro. 208/2006.

Anexo I. Instrumento de indagación.

a) GUÍA PARA LAS ENTREVISTAS A OPERARIOS/EMPLEADOS

1. Información general sobre su persona

- ¿Que nivel de estudio alcanzado posee?
- ¿Cuenta si posee algún oficio? ¿Cómo lo aprendió?
- ¿Con quien vive? Describa su grupo familiar.
- ¿Cuales son las características que debe tener una compañía para que usted se sienta cómodo?
- ¿Qué opinión tiene sobre el trabajo dependiente?
- ¿Las condiciones de los trabajos en general son adecuados? ¿Que propondría para mejorar las condiciones de los actuales trabajos del mercado?
- ¿Qué actividad realiza habitualmente en su tiempo libre?
- De sus amigos más cercano. ¿Conoce alguno que actualmente se encuentra sin trabajo?
- ¿Conoce personas cercanas a usted que tengan trabajos precarios/informal? ¿Me lo puede describir porque son precarios?

2. Información sobre la compañía actual.

- ¿Qué tipo de relación laboral es: en blanco, negro, parte de la remuneración en negro?
- ¿Cuanto tiempo hace que trabaja en la compañía?

- ¿Como cree que la compañía evalúa su desempeño? ¿Lo considera que es justo o no? Si la respuesta es NO, ¿por qué?
- ¿Considera que la compañía valora el aporte de su trabajo?
- ¿Como ingresó a la compañía, por recomendación, buscando empleo?
- ¿La compañía cumple con el convenio colectivo de trabajo? Si la respuesta es NO, dar algún ejemplo de los puntos que acostumbra no cumplir.
- ¿Hay representación gremial en su lugar de trabajo?.Describir como actúan como los representantes gremiales en caso de un reclamo.
- ¿Como era la gestión de RRHH en la empresa, describa las características principales?

3. Información sobre su historia laboral.

- Describir su anterior trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo.
- ¿Que tipo de relación laboral era?
- ¿Cuantas horas trabajaba por día?
- ¿La compañía cumplía con el Convenio colectivo?
- ¿Había representación gremial?
- ¿Como actuaba la representación gremial ante un reclamo?
- ¿Como era la gestión de RRHH en la empresa, describa las principales características?
- ¿En los últimos diez años considera que fue creciendo laboralmente? ¿Explique por qué? ¿Y por qué cree que su desarrollo fue de ésta manera? ¿Por cuestiones propias individuales o adjudicable a otros?
- ¿Ha tenido periodos de desocupación? ¿Cuánto tiempo en promedio se demoró en conseguir un empleo? ¿De qué vivía en esos periodos?
- ¿Tiene temor a perder el empleo? ¿Si lo perdiera, que haría con la indemnización?

1. Información general sobre su persona

- ¿Que nivel de estudio alcanzado posee?
- ¿Cuenta si posee algún oficio? ¿Cómo lo aprendió?
- ¿Con quien vive? Describa su grupo familiar.
- ¿Cuales son las características que debe tener una compañía para que usted se sienta cómodo?
- ¿Qué opinión tiene sobre el trabajo dependiente?
- ¿Las condiciones de los trabajos en general son adecuados? ¿Que propondría para mejorar las condiciones de los actuales trabajos del mercado?
- ¿Qué actividad realiza habitualmente en su tiempo libre?
- De sus amigos más cercano. ¿Conoce alguno que actualmente se encuentra sin trabajo?
- ¿Conoce personas cercanas a usted que tengan trabajos precarios/informal? ¿Me lo puede describir porque son precarios?
- ¿Cree usted que en el futuro seguirá trabajando como supervisor? ¿Si la respuesta es NO porque?

2. Información sobre la compañía actual.

- ¿Qué tipo de relación laboral es: en blanco, negro, parte de la remuneración en negro?
- ¿Cuanto tiempo hace que trabaja en la compañía?
- ¿Como cree que la compañía evalúa su desempeño? ¿Lo considera que es justo o no? Si la respuesta es NO, porque?
- ¿Considera que la compañía valora el aporte de su trabajo?
- ¿Como ingresó a la compañía, por recomendación, buscando empleo?
- ¿La compañía cumple con el convenio colectivo de trabajo? Si la respuesta es NO, dar algún ejemplo de los puntos que acostumbra no cumplir.
- ¿Cómo es la relación con los representantes gremiales de su lugar de trabajo?¿Que aspectos le molestan de la relación?.
- ¿Como era la gestión de RRHH en la empresa, describa las características principales?

- ¿Que desventajas cree tener al no contar con un sindicato que lo defienda? ¿Y que ventajas tiene?

3. Información sobre su historia laboral

- Describir su anterior trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo.
- ¿Que tipo de relación laboral era?
- ¿Cuántas horas trabajaba por día?
- ¿La compañía en la que trabajaba cumplía con lo que marca la ley?
- ¿Había representación gremial?
- ¿Como actuaba la representación gremial ante un reclamo?
- ¿Como era la gestión de RRHH en la empresa, describa las características principales?
- En los últimos diez años considera que fue creciendo laboralmente? ¿Explique porqué? ¿Y porque cree que su desarrollo fue de ésta manera?
- ¿Ha tenido periodos de desocupación? ¿Cuánto tiempo en promedio se demoró en conseguir un empleo? ¿De qué vivía en esos periodos?

<i>C) GUÍA PARA LAS ENTREVISTAS A RESPONSABLE DE LA COMPAÑIA</i>

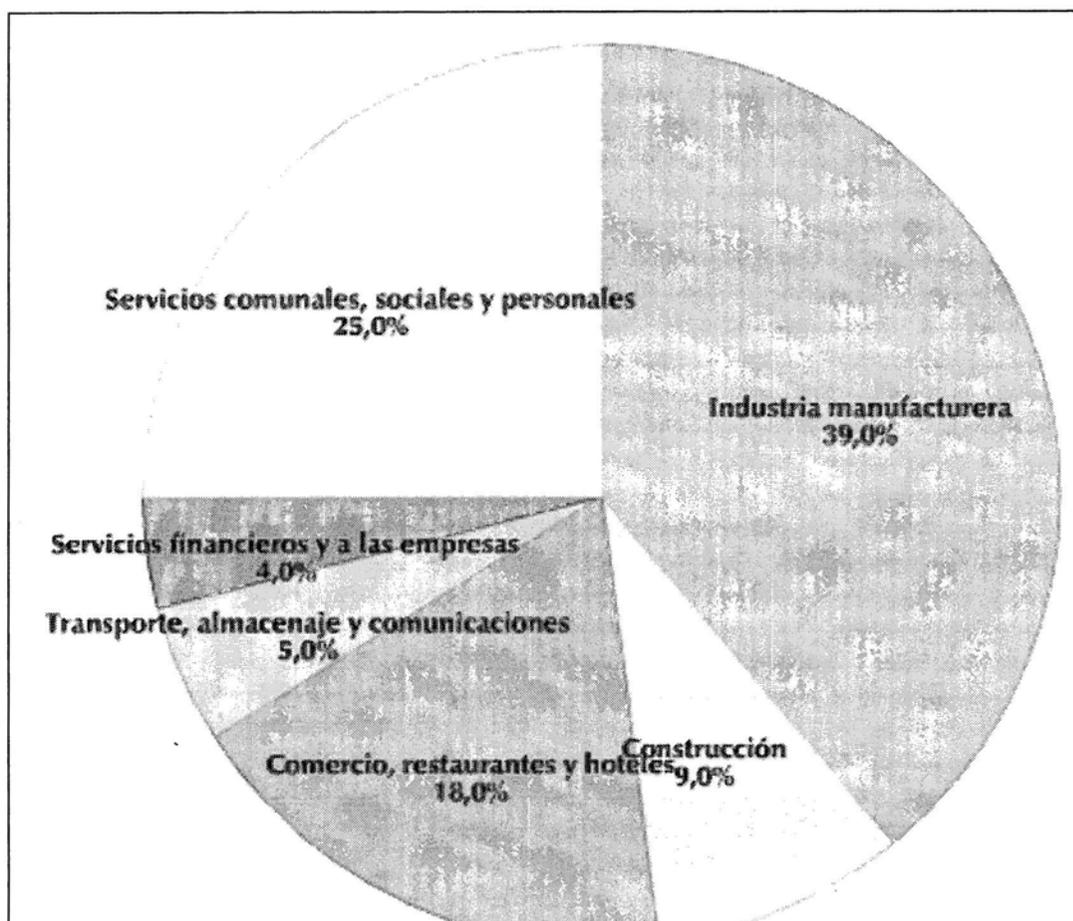
1. Información sobre la compañía.

- ¿Que cantidad de personas trabajan en la compañía?
- ¿Si me puede estimar aproximadamente en % hombres y mujeres?
- ¿El promedio de edad del personal? Si existen gran variación de promedio según el sector de trabajo si lo puede especificar Porqué?
- ¿El nivel de estudio que se requiere para ingresar a trabajar?.
- ¿Cómo es el proceso de ingreso de personal, puede describir los procesos hasta que la persona ingresa?

- ¿Cuales son las habilidades, destrezas y aptitudes que la compañía requiere de su personal? ¿Para qué las necesita? ¿En la actualidad el personal tiene esas competencias?
- ¿Existen programas de retiro de personal? ¿puede explicarlo en que consiste?
- ¿Por qué causas en los últimos años se desvinculó a un trabajador dentro de convenio? ¿puede contar como ha sucedido? ¿Qué rol jugó el sindicato?
- ¿Que opinión tiene sobre los trabajadores jóvenes (menores de 30 años) trabajadores ingresados en los últimos años? ¿ y que diferencia tienen con el personal de mayor edad? (apreciación personal referida a cuestiones de la tarea que desempeñan diariamente, sobre aquellas cuestiones laborales que mayor dificultad le trae)
- ¿Las personas que trabajan acá son disciplinadas? ¿Qué cambiaría? ¿Por qué cree que no se hace lo que usted piensa?
- ¿Las personas cuidan el empleo, tienen miedo a que los despidan?
- ¿Existen programas formales de desarrollo de carrera? ¿Se estimula el crecimiento del personal desde la compañía? ¿Y de qué depende que uno crezca dentro de la empresa?

Anexo II. Gráficos.

Gráficos 1: Distribución por actividades.

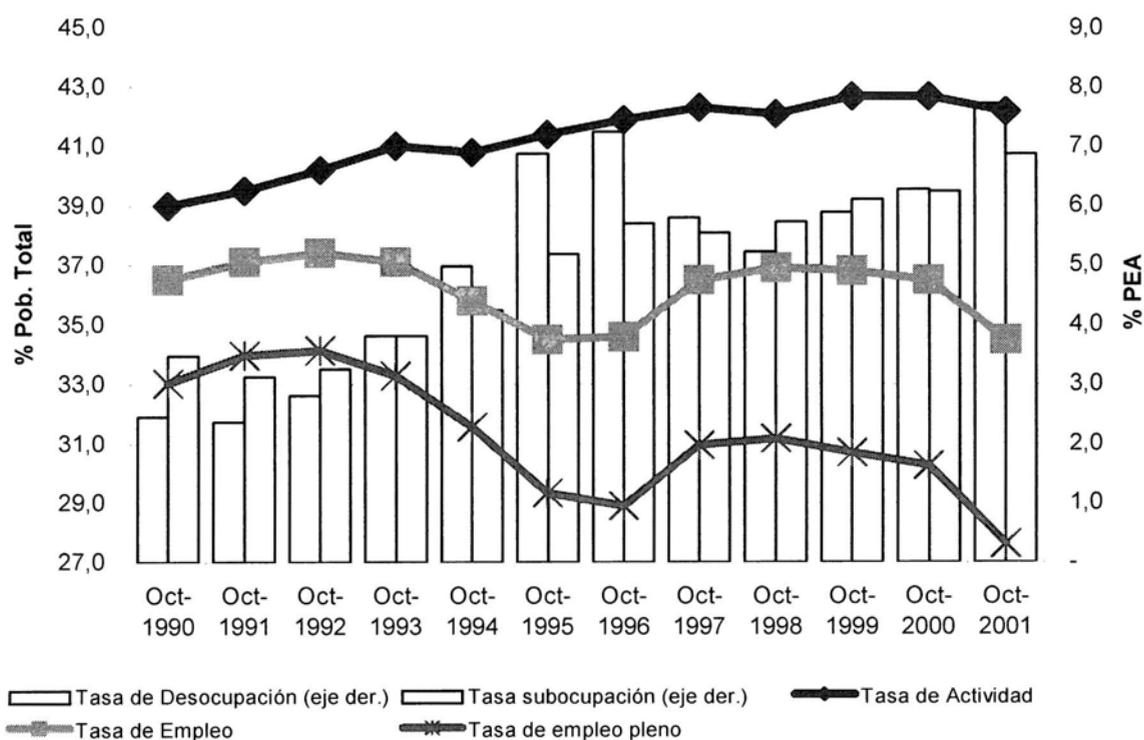


Durante la recuperación del empleo (2002 a 2004) del Gran Buenos Aires, intervienen principalmente los sectores de la "Industria", el sector de "Comercio, restaurantes y hoteles" y los "Servicios sociales, comunales y personales".

Estas actividades presentan aumentos significativos en sus dotaciones de personal (15,2%, 12%, y 7,9% respectivamente). Estos tres sectores aportaron el 84% de los nuevos puestos de trabajo. La "Industria manufacturera" hace el aporte más importante: 39%.

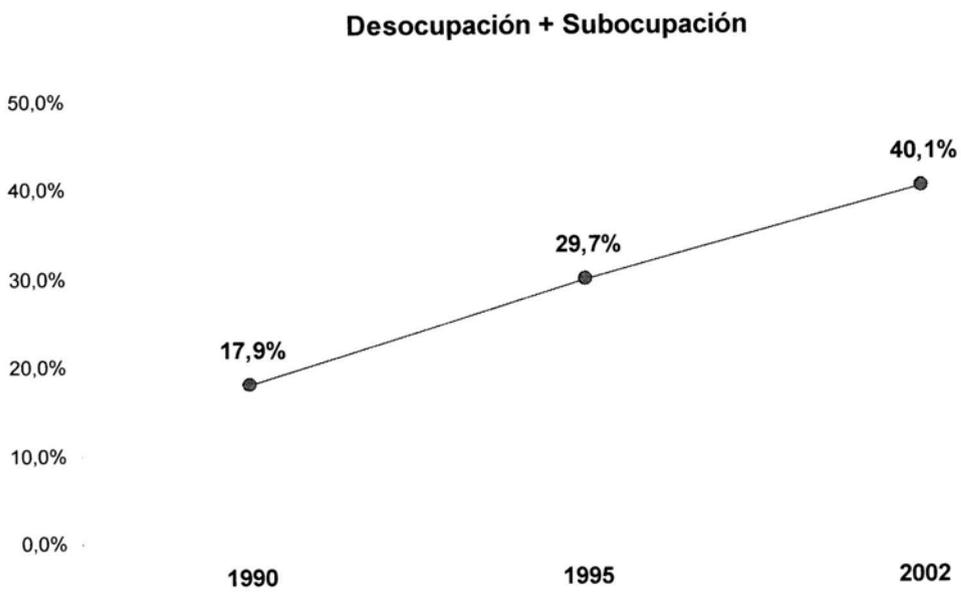
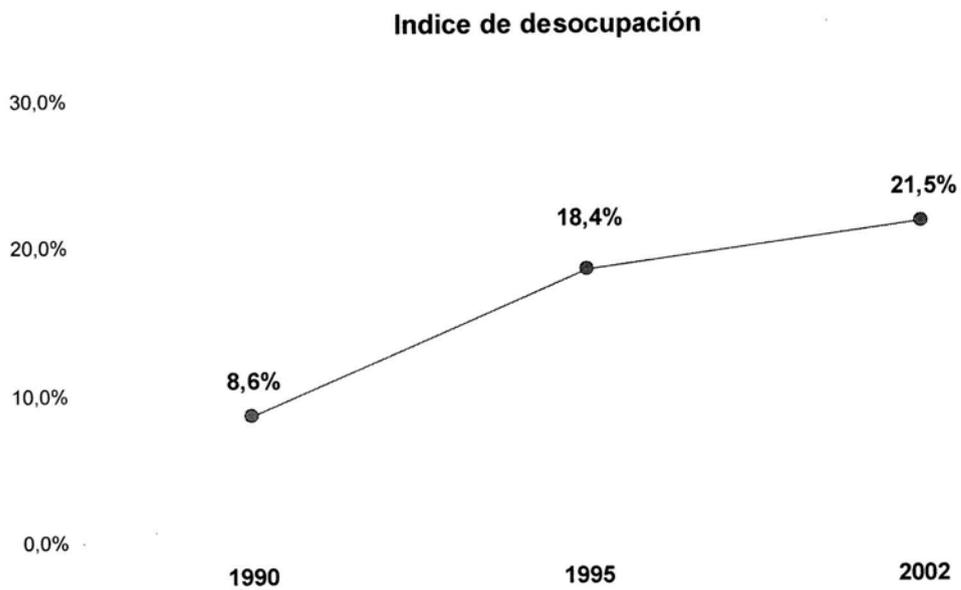
Datos: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales

Gráficos 2: Evolución de las principales tasas del mercado de trabajo.



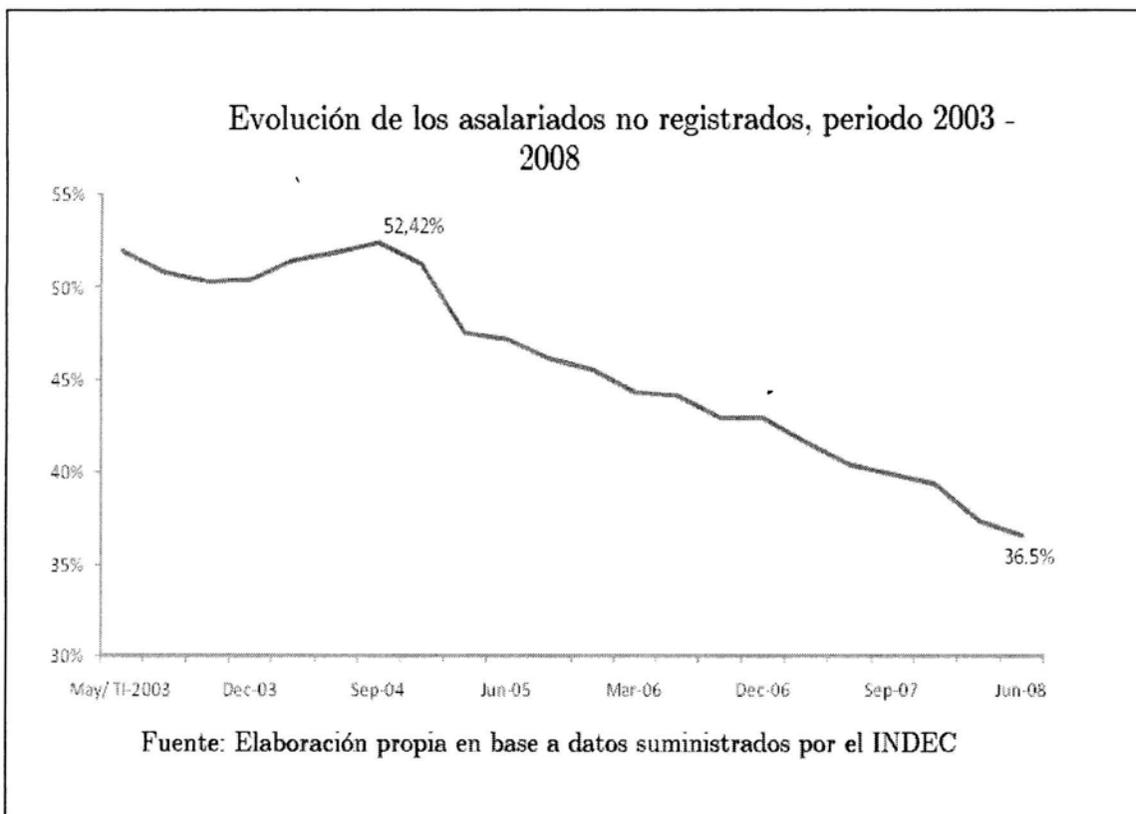
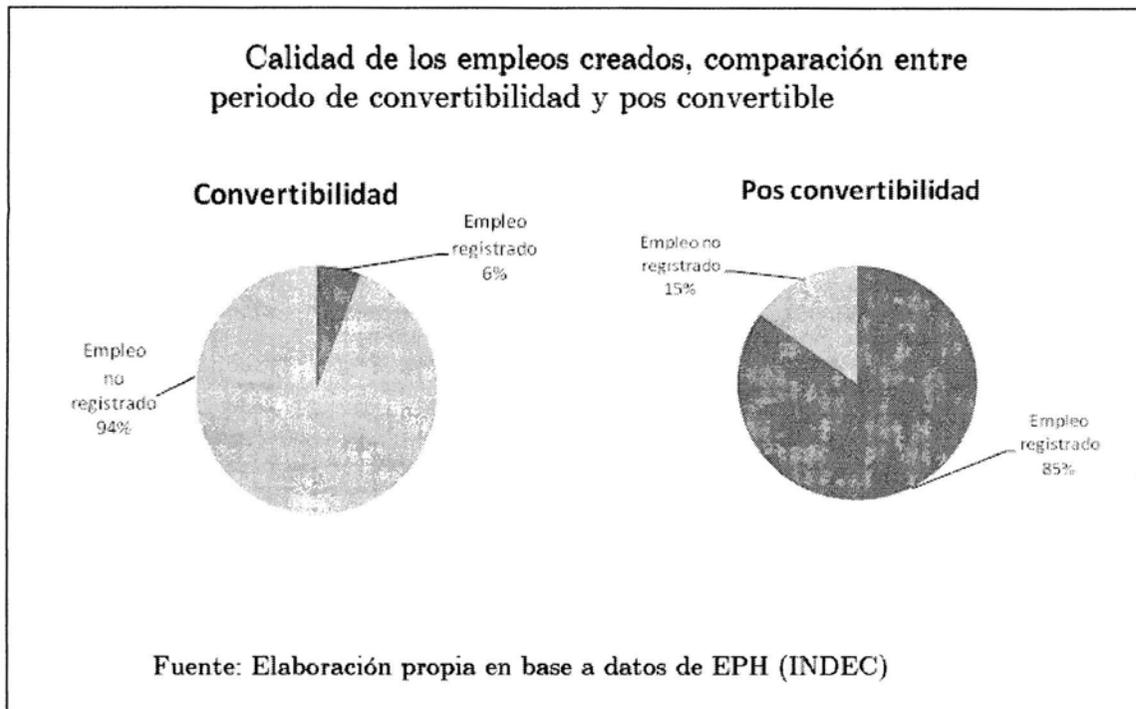
Fuente: Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social - Instituto de Investigaciones Gino Germani, FCS-UBA, con base en datos de Dirección de Cuentas Nacionales y EPH-INCEC. Total aglomerados urbanos 1990 - 2001

Grafico 3: Desocupación y subocupación



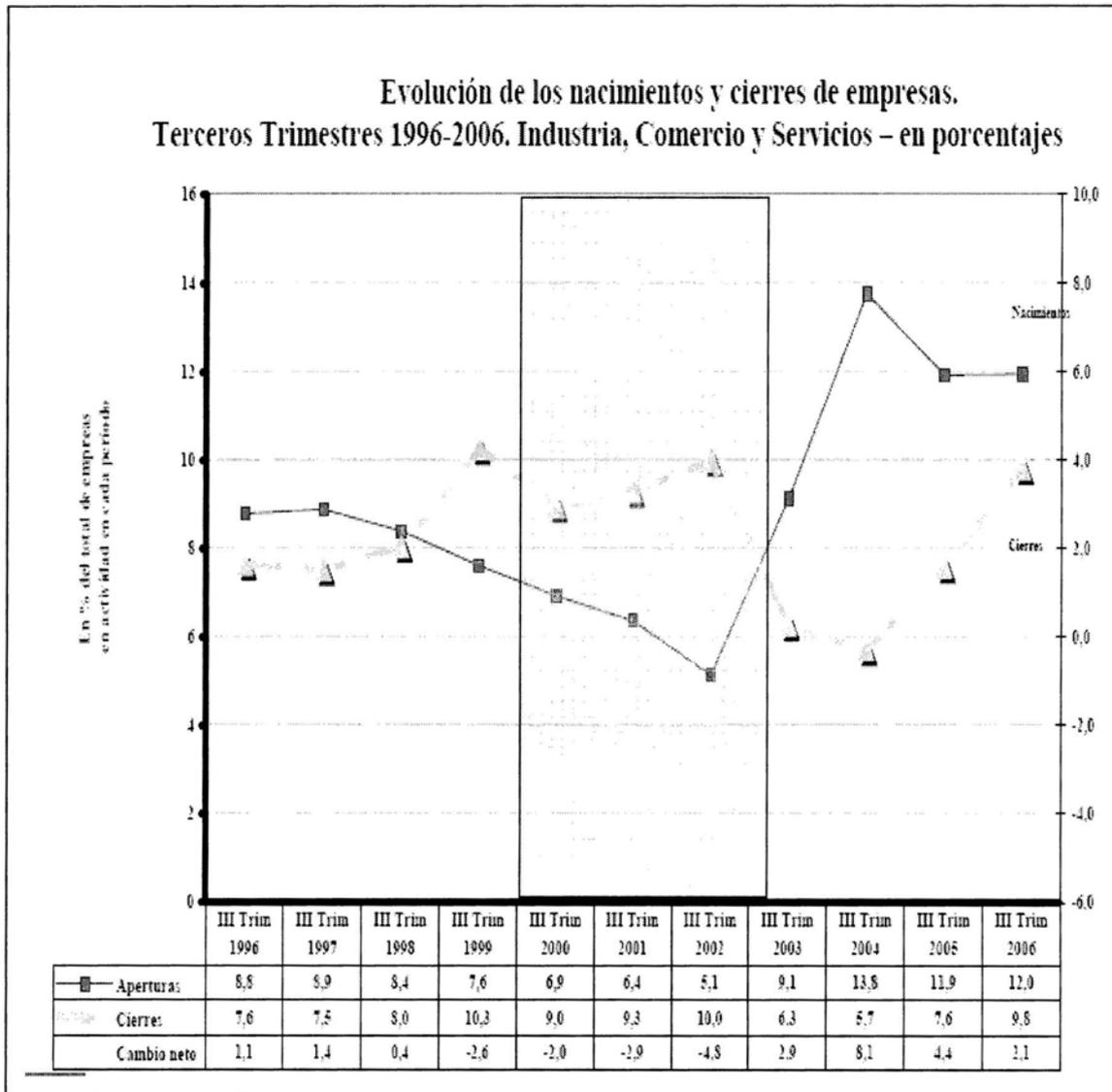
(Fuente: Encuesta permanente de Hogares elaborada por el Indec.)

Grafico 4.



(Elaborado por Demian Panigo y Julio Cesar Neffa, 2009)

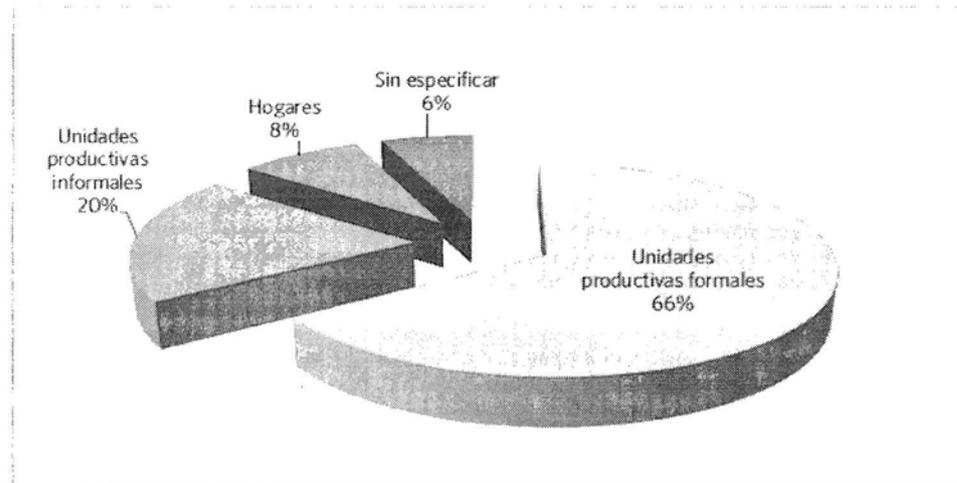
Gráfico 5:



(Elaborado por el Ministerio de Trabajo de la Nación)

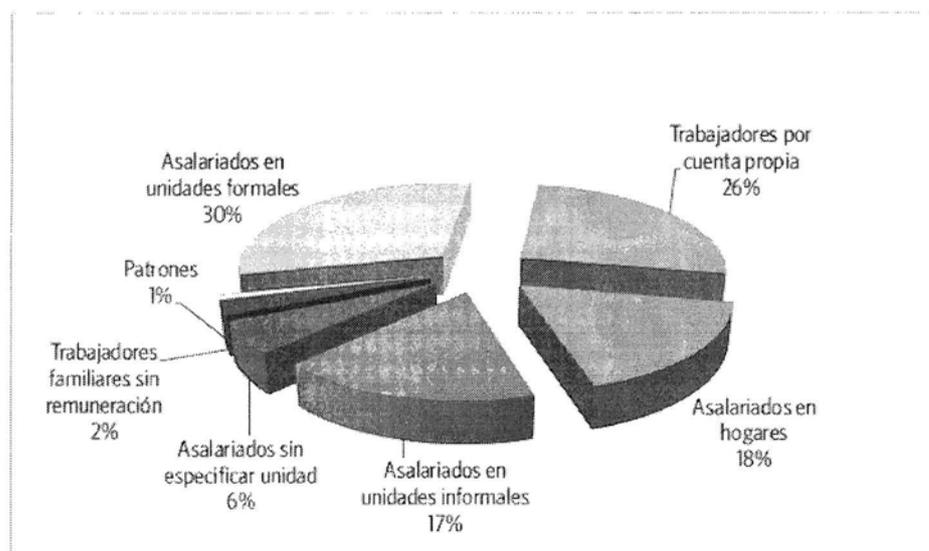
Gráfico 6: La informalidad del trabajo en el Gran Buenos Aires

Trabajadores ocupados según formalidad de la unidad productiva



Fuente: EPH, Módulo de Informalidad, 4° Trimestre de 2005.

Trabajadores informales según categoría ocupacional y formalidad de la unidad productiva



Fuente: EPH, Módulo de Informalidad, 4° Trimestre de 2005.

Anexo III. Cuadros.

Cuadros 1:

Provincia de Buenos Aires: 24 Partidos del Gran Buenos Aires. Población de 15 años o más por máximo nivel de instrucción alcanzado según sexo y grupos de edad. Año 2001

Sexo y grupos de edad	Población de 15 años o más	Máximo nivel de instrucción alcanzado								
		Sin instrucción	Primario		Secundario		Superior no universitario		Superior universitario	
			Incompleto	Completo	Incompleto	Completo	Incompleto	Completo	Incompleto	Completo
Total	6.347.436	218.843	759.922	1.970.571	1.437.232	1.077.444	140.971	226.055	312.296	204.102
15-19	741.560	5.752	36.617	90.778	519.839	77.062	4.062	209	7.241	-
20-24	779.864	10.291	33.601	180.165	187.832	213.652	38.564	14.978	95.403	5.378
25-29	670.070	12.015	35.781	177.530	145.335	149.436	26.717	32.930	63.959	26.367
30-39	1.140.553	26.766	83.112	353.968	221.500	221.100	35.214	73.284	64.974	60.635
40-49	1.012.384	32.127	114.731	352.243	167.772	178.653	20.342	49.741	42.500	54.275
50-59	835.019	38.736	150.225	319.578	107.513	120.887	10.113	29.814	23.645	34.508
60-69	586.325	38.169	139.819	243.835	55.443	67.598	4.008	13.600	9.953	13.900
70-79	417.997	35.238	118.035	181.996	25.288	37.048	1.608	8.353	3.754	6.677
80 y más	163.664	19.749	48.001	70.478	6.710	12.008	343	3.146	867	2.362
Varones	3.026.690	94.096	345.617	954.614	756.333	494.972	54.445	61.281	159.428	105.904
25-29	331.586	6.221	18.878	95.823	79.530	71.864	9.927	7.905	31.564	9.874
30-39	558.687	13.696	40.911	184.125	118.596	105.944	13.676	17.968	36.021	27.750
Mujeres	3.320.746	124.747	414.305	1.015.957	680.899	582.472	86.526	164.774	152.868	98.198
25-29	338.484	5.794	16.903	81.707	65.805	77.572	16.790	25.025	32.395	16.493
30-39	581.866	13.070	42.201	169.843	102.904	115.156	21.538	55.316	28.953	32.885

Nota: la población que declaró que asiste o asistió a niveles educativos y/o años pertenecientes a la estructura educativa correspondiente a la Ley Federal de Educación ha sido asignada al nivel y/o año equivalente de la vieja estructura educativa. En este sentido cabe aclarar que el nivel primario equivale a los años 1° a 7° de la Educación General Básica y el nivel secundario equivale al 8° y 9° años de la Educación General Básica y a todos los años del nivel polimodal.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.

Cuadros 2:

Provincia de Buenos Aires: 24 Partidos del Gran Buenos Aires según partido. Hogares y Población: total y con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). Año 2001

Partido	Hogares (1)			Población (1)		
	Total	Con NBI (2)	% (3)	Total	Con NBI (2)	% (4)
Total	3.921.455	508.671	13,0	13.708.902	2.161.064	15,8
24 Partidos de la Provincia de Buenos Aires	2.384.948	346.613	14,5	8.639.451	1.518.319	17,6
Almirante Brown	133.787	21.780	16,3	512.517	99.014	19,3
Avellaneda	100.853	9.341	9,3	327.618	35.115	10,7
Berazategui	75.603	12.568	16,6	287.207	55.861	19,4
Esteban Echeverría	62.937	10.999	17,5	243.485	49.773	20,4
Ezeiza	29.574	6.664	22,5	116.006	30.288	26,1
Florencio Varela	84.958	22.694	26,7	346.223	105.121	30,4
General San Martín	119.111	13.053	11,0	400.718	52.111	13,0
Hurlingham	47.906	5.298	11,1	171.399	21.632	12,6
Ituzzaingó	44.409	4.131	9,3	156.301	16.953	10,8
José C. Paz	56.007	12.928	23,1	229.241	61.246	26,7
La Matanza	333.916	56.023	16,8	1.251.595	250.912	20,0
Lanús	135.447	13.364	9,9	451.067	52.691	11,7
Lomas de Zamora	164.430	23.273	14,2	587.795	101.385	17,2
Malvinas Argentinas	72.956	14.413	19,8	289.798	66.428	22,9
Merlo	119.624	23.744	19,8	468.452	109.792	23,4
Moreno	95.538	21.060	22,0	379.370	98.518	26,0
Morón	93.980	6.380	6,8	305.687	23.541	7,7
Quilmes	144.671	21.323	14,7	516.404	91.015	17,6
San Fernando	42.059	5.692	13,5	150.008	24.132	16,1
San Isidro	88.054	6.190	7,0	289.889	24.197	8,3
San Miguel	65.694	9.902	15,1	251.299	45.734	18,2
Tigre	79.807	14.018	17,6	300.411	60.845	20,3
Tres de Febrero	102.212	7.805	7,6	334.889	29.087	8,7
Vicente López	91.415	3.970	4,3	272.072	12.928	4,8
Resto de la Provincia de Buenos Aires	1.536.507	162.058	10,5	5.069.451	642.745	12,7

(1) Se incluyen los hogares y la población censados en la calle.

(2) Las Necesidades Básicas Insatisfechas fueron definidas según la metodología utilizada en "La pobreza en la Argentina" (Serie Estudios INDEC. N° 1, Buenos Aires, 1984).

Los hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) son los hogares que presentan al menos uno de los siguientes indicadores de privación:

- 1- Hacinamiento: hogares que tuvieran más de tres personas por cuarto.
- 2- Vivienda: hogares en una vivienda de tipo inconveniente (pieza de inquilinato, vivienda precaria u otro tipo, lo que excluye casa, departamento y rancho).
- 3- Condiciones sanitarias: hogares que no tuvieran ningún tipo de retrete.
- 4- Asistencia escolar: hogares que tuvieran algún niño en edad escolar (6 a 12 años) que no asistiera a la escuela.
- 5- Capacidad de subsistencia: hogares que tuvieran cuatro o más personas por miembro ocupado y, además, cuyo jefe no haya completado tercer grado de escolaridad primaria.

(3) Porcentaje de hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas sobre el total de hogares de cada departamento.

(4) Porcentaje de población en hogares con Necesidades Básicas Insatisfechas sobre el total de población de cada departamento.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.