Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales / compilado por Julio César Neffa ; Enrique de la Garza Toledo ; Leticia Muñiz Terra. - 1a ed. - Buenos Aires : Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO : CAICyT, 2009.
v. OC, 864 p. ; 23x16 cm. - (Grupos de trabajo de CLACSO)

ISBN 978-987-1543-25-0

1. Economía Laboral. I. Neffa, Julio César, comp. II. Enrique de la Garza Toledo, comp. III. Muñiz Terra, Leticia, comp.
CDD 331.12

Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales / compilado por Julio César Neffa ; Enrique de la Garza Toledo ; Leticia Muñiz Terra. - 1a ed. - Buenos Aires : Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO : CAICyT, 2009.
v. 1, 464 p. ; 23x16 cm. - (Grupos de trabajo de CLACSO)

ISBN 978-987-1543-26-7

1. Economía Laboral. I. Neffa, Julio César, comp. II. Enrique de la Garza Toledo, comp. III. Muñiz Terra, Leticia, comp.
CDD 331.12

Otros descriptores asignados por la Biblioteca virtual de CLACSO:
Trabajo / Identidades Laborales / Subjetividad / Posfordismo / Valor Agregado / Calificaciones Profesionales / Valorización Del Capital / Productividad / Salarios / Latinoamérica

Colección Grupos de Trabajo

Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales

Julio César Neffa
Enrique De la Garza Toledo
Leticia Muñiz Terra
[compiladores]

Ricardo Antunes
Alberto L. Bialakowsky
María Ignacia Costa
M. Mercedes Patrouilleau
Adalberto Cardoso
Enrique De la Garza Toledo
Irene Vasilachis de Gialdino
Mariana Busso
Karina Arellano
Diego Baccarelli
Cecilia Dallacia
Lucía De Gennaro
Soraya Giradles
Emilio Sadier
Juan Montes Cató
Javier Lindenboim
Juan M. Graña
Damián Kennedy
Marta Panaia
Julio Testa
Claudia Figari
Martín Spinosa
Mariela Quiñones Montoro
Marcos Supervielle
Emiliano Rojido
Jorge Carrillo
Alfredo Hualde
Antonio Aravena
Carlos Mejía Sanabria

CEIL PIETTE CONICET
CLACSO
TRABAJO & sociedad

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Editor Responsable Emir Sader - Secretario Ejecutivo

Coordinador Académico Pablo Gentili - Secretario Ejecutivo Adjunto

Colección Grupos de Trabajo

Director de la Colección Marcelo Langieri - Coordinador del Programa Grupos de Trabajo
Asistentes del Programa Rodolfo Gómez, Pablo Vommaro y María Chaves

Área de Producción Editorial y Contenidos Web de CLACSO

Responsable Editorial Lucas Sablich
Director de Arte Marcelo Giardino
Resposanble de Contenidos Web Juan Acerbi
Webmaster Sebastián Higa
Logística Silvio Nioi Varg

Producción Fluxus Estudio

Arte de tapa Ignacio Solveyra

Impresión Gráfica Laf

Primera edición
Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales
(Buenos Aires: CLACSO, septiembre de 2009)

ISBN 978-987-1543-XX-X
© Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723.

CLACSO
Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Av. Callao 875 | Piso 5º J | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina
Tel [54 11] 4811 6588 | Fax [54 11] 4812 8459 | <clacso@clacso.edu.ar> | <www.clacso.org>

Patrocinado por la Agencia Sueca de Desarrollo Internacional Asdi

Este libro está disponible en texto completo en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO
<www.biblioteca.clacso.edu.ar>

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo del editor.

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

Índice

Presentación del Grupo de Trabajo: Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales
Julio César Neffa y Enrique de la Garza Toledo | 11

Presentación de la obra: Nuevos y viejos escenarios en el mundo laboral latinoamericano: distintas miradas para su estudio
Leticia Muñiz Terra | 15

Primera parte
Dimensiones teóricas y metodológicas

Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)
Ricardo Antunes | 29

Aportes a una teoría del cambio: gubernamentalidad, fuerzas productivas y praxis de sujetos colectivos en nueva época
Alberto L. Bialakowsky, María Ignacia Costa y M. Mercedes Patrouilleau | 45

Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social
Adalberto Cardoso | 83

Hacia un concepto ampliado de trabajo
Enrique de la Garza Toledo | 111

Comentarios: Del trabajo esclavo a las nuevas formas de esclavitud en el trabajo
Irene Vasilachis de Gialdino | 141

Segunda parte
Trabajo, identidad y subjetividad

Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas. Un estudio sobre ferias comerciales urbanas
Mariana Busso | 159

Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad
Karina Arellano, Diego Baccarelli, Cecilia Dallacia, Lucía De Gennaro, Soraya Giradles y Emilio Sadier | 193

Comentarios: Comentarios críticos de las ponencias presentadas en la Mesa "Trabajo, identidad y subjetividad"
Juan Montes Cató | 203

Tercera parte
Educación, calificación profesional, productividad y salarios

Fuentes de la valorización del capital: la relación entre productividad y salarios. Argentina 1993-2006
Javier Lindenboim, Juan M. Graña y Damián Kennedy | 215

Demandas empresariales en las estrategias de formación de los ingenieros en dos zonas argentinas
Marta Panaia | 243

Saberes, intervenciones profesionales y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros
Julio Testa; Claudia Figari y Martín Spinosa | 275

Pautas de desigualdad en el mundo social productivo uruguayo. Aportes para el debate en torno a la gestión por competencias
Mariela Quiñones Montoro | 309

Cuarta parte
La nueva dinámica empresarial. Innovación y flexibilización en la industria

Trabajo de organización y cadenas de valor. El caso de la vestimenta uruguaya
Marcos Supervielle y Emiliano Rojido | 337

Potencialidades y limitaciones de sectores dinámicos de alto valor agregado: la industria aeroespacial en México,
Jorge Carrillo y Alfredo Hualde | 373

La industria del salmón en Chile: ¿crecimiento social o explotación laboral?,
Antonio Aravena | 397

Rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la gran industria del Valle del Cauca colombiano
Carlos Mejía Sanabria | 429

Julio César Neffa*
Enrique de la Garza Toledo**

Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales

ESTA PUBLICACIÓN RECOGE los trabajos presentados en la primera reunión del grupo de CLACSO, "Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales", celebrada los días 1, 2 y 3 de noviembre de 2007 en Buenos Aires. A diferencia de las anteriores actividades, buena parte de las reuniones se llevaron a cabo en el local de una organización sindical: la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) de Capital Federal.

Auspiciaron el evento las siguientes instituciones: CLACSO; ALAST; IADE Realidad Económica; la Universidad Nacional de Río Cuarto; la Red de Estudios del Trabajo en América Latina y el Caribe (RETALC); el Centro Cultural de la Cooperación (CCC) y el CEIL-PIETTE del CONICET, donde funcionaba la coordinación del grupo.

* Lic. en Ecoonomía (Fac. de Ciencias Económicas de la UBA y Doctor en Ciencias Sociales del Trabajo, especialidad Economía del Trabajo (Universidad de Paris). Investigador Superior del CONICET en el CEIL-PIETTE. Profesor Titular en las Universidades Nacionales de La Plata y Buenos Aires. Director de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (Facultad de Ciencias Sociales de la UBA). E-mail: jneffa@ceil-piette.gov.ar

** Doctorado en Sociología por el Colegio de México, profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa.

Como es costumbre en este tipo de reuniones, no se fijaron de manera exclusiva los temas a desarrollar. Las partes del presente libro retoman todos los sujetos abordados que fueron luego agrupados en los siguientes subconjuntos: Dimensiones teóricas y metodológicas; Trabajo, identidad y subjetividad; Educación, calificación profesional, productividad y salarios; Nueva dinámica empresarial, innovación y flexibilización en la industria; Procesos de trabajo y relación salarial; Relaciones colectivas de trabajo y Mercados de trabajo.

Los objetivos del seminario fueron esencialmente:

a. Consolidar el grupo inicial e incorporar nuevos miembros mediante la selección de personas con antecedentes académicos, tomando en consideración todos los países de la región, las distintas disciplinas y las dimensiones de género, procurando incorporar jóvenes, velando por la diversidad y pluralidad teórica y metodológica. El grupo debía evitar convertirse en una aristocracia sustentada solo en los investigadores *históricos*, generalmente de mayor edad.

b. Discutir la viabilidad de crear una revista electrónica con un comité editorial y un sistema de referato. La misma no debería competir, sino cooperar y complementarse, con las revistas impresas ya existentes en la región que abordan la misma problemática.

c. Apoyar el funcionamiento de las maestrías y doctorados actualmente existentes que refieren de manera directa a temas laborales para intercambiar profesores, maestrandos y doctorandos, y efectuar propuestas para el concurso de la Cátedra Florestan Fernandes.

d. Utilizar el campus virtual de CLACSO para desarrollar actividades docentes a distancia y establecer convenios con universidades estatales para el otorgamiento de diplomas.

e. Promover proyectos intercentros bilaterales de cooperación.

f. Consolidar las actividades del grupo y de la RETALC, creada por Giovanni Alves, con sede en la Universidad de San Paulo, Campus de Marilia.

Las ponencias presentadas y discutidas durante el seminario fueron posteriomente sometidas a un exigente sistema de referato antes de ser objeto de una revisión final por parte de los autores.

La reunión tuvo otro resultado muy positivo: creó las condiciones para intercambiar información y programar de manera coordinada

las actividades de CLACSO, ALAST y ALAS durante el año 2009 en América Latina, gracias a la presencia de los responsables de dichos organismos.

Anabella Bustos, Enrique Díaz y Valeria Mastracci tuvieron a su cargo la organización del seminario. Leticia Muñiz Terra cooperó activamente en la compilación de los trabajos y les proporcionó una visión de conjunto. Se destaca la colaboración de Karina Arellano (ATE Capital) y de Gabriel Caravallo (CCC) para la preparación de los locales donde se desarrollaron las jornadas de trabajo.

A todos ellos queremos hacer público nuestro agradecimiento.

Buenos Aires, diciembre de 2008

Leticia Muñiz Terra*

Nuevos y viejos escenarios en el mundo laboral latinoamericano

Distintas miradas para su estudio

A LO LARGO DE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS el mundo del trabajo latinoamericano ha sufrido profundas transformaciones. Cuando los regímenes de acumulación anteriores a la década del ochenta[1] entraron en crisis, comenzaron a producirse profundos cambios en materia laboral.

Por esos tiempos la interrupción de los flujos externos de capital, luego de que México anunciara su moratoria unilateral en el pago de los servicios de la deuda en agosto de 1982, fue acompañada de una elevación de las tasas de interés en los mercados internacionales y de un deterioro de los términos del intercambio del mercado mundial (Reyes, 2007).

Esta situación propició el desarrollo de profundas crisis en las economías latinoamericanas y significó la implementación de una variedad de medidas de reforma. Los ejes principales de las nuevas

* Mg. en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires. Doctoranda en Ciencias Sociales de la misma universidad. Becaria doctoral de CONICET con lugar de trabajo en el CEIL-PIETTE. Docente de la UNLP.

1 Basados en la exportación de productos en los que los países tenían ventajas absolutas, la industrialización protegida de la competencia externa y orientada al mercado interno, la expansión y diversificación del consumo privado y el crecimiento sostenido del gasto público.

estrategias económicas fueron la apertura de la economía al comercio internacional, la privatización de las empresas del Estado, un conjunto de medidas tributarias para aumentar la recaudación fiscal y la desregulación de los mercados.

Como la estrategia de industrialización por sustitución de importaciones, eje central del régimen de acumulación anterior, no había sido viable en el largo plazo, comenzaron a hacerse evidentes "aires de cambio" liberales que tendieron a demonizar el papel del Estado en la economía y a enfatizar las virtudes de la "mano invisible" del mercado (Fishlow, 1990). En los últimos treinta años, los gobiernos latinoamericanos volvieron atrás con sus políticas regulatorias, favoreciendo, con la apertura de la economía, el libre juego de la oferta y la demanda.

Así, la década del noventa en América Latina fue la década de las reformas favorables al mercado en el marco del *Consenso de Washington*, el cual sostenía que la clave para crear sociedades prósperas y equitativas en Latinoamérica era la combinación de la disciplina fiscal, los mercados abiertos y el crecimiento conducido por el sector privado. Se produjo de esta forma una transición entre el modelo de industrialización por sustitución de importaciones y el modelo aperturista.

Las reformas estructurales implementadas estuvieron perneadas por una política general de *modernización* que significó el advenimiento de un proceso de reestructuración productiva en muchas empresas. Al igual que en el resto del mundo, la globalización de estos procesos mostró formas y grados muy distintos.

En materia de relaciones laborales, se observó además un proceso de erosión del poder de los sindicatos. En diversos países latinoamericanos, la consolidación de la alianza entre sindicatos y partidos populistas de base laboral había implicado el desarrollo de instituciones corporativas fuertes. El proceso de reformas estructurales vivido en estos países entre las décadas del setenta y noventa implicó un desafío particularmente importante para los sindicatos, pues vieron amenazada la alianza que habían sabido construir con los partidos gobernantes en el poder (Murillo, 1997).

Asimismo, los mercados de trabajo sufrieron algunas transformaciones. Las características centrales que había presentado el trabajo se vieron modificadas. El sector industrial evidenció una disminución de su peso relativo en el empleo total del 25% al 23% entre 1980-1990. El empleo agropecuario continuó su tendencia a perder importancia relativa y aumentó la relevancia del sector terciario. Este último sector presentó un gran predominio de las actividades informales (Rendón y Salas, 2003).

La informalidad no era, sin embargo, una nueva particularidad de los mercados laborales de la región, pues, a diferencia de la situación del empleo en los países desarrollados[2], en América Latina la informalidad era un rasgo preexistente en la situación ocupacional de muchos trabajadores, que tendió a profundizarse luego de los años setenta, llegando a representar el 47% de los ocupados en el sector urbano de la región en el año 2003 (OIT, 2003).

Ahora bien, a pesar de que la informalidad fue una de las modalidades en que se manifestó el desequilibrio del mercado de trabajo latinoamericano, es necesario señalar que la tasa de desempleo abierto alcanzó, por su parte, niveles sin precedente, transformándose en el indicador más preocupante de la situación del mercado laboral regional. Así, si tomamos como punto de partida el comienzo de la década de los noventa, el comportamiento del desempleo, medido a través de la tasa de desempleo urbano abierto, no ha sido favorable para el conjunto de la región. En 1991 la tasa de desempleo era del 5,7% y ascendió, posteriormente, en forma casi continua hasta el 10,7% en 1999. Dentro del período 1991-2004 el nivel de desempleo más elevado se observó en 2002 (10,8%), año a partir del cual se registró un descenso pequeño, pero continuo, cuya tasa llegó al 10% en 2004 (OIT, 2004).

De esta forma, los cambios en la estructura del mercado de trabajo implicaron un deterioro de la calidad de los empleos, ya que, por ejemplo, el salario medio en las actividades terciarias fue menor que en la industria y el sueldo en las empresas pequeñas, menor que en las grandes. Asimismo, las condiciones laborales en las microempresas eran muy inferiores a las existentes en las firmas de mayor tamaño (OIT, 1998).

Estas transformaciones, junto a los cambios introducidos por los gobiernos en materia de legislación laboral, implicaron una precarización creciente del empleo. Los contratos por tiempo determinado, la variación de los salarios según las necesidades de la empresa, la extensión de la jornada laboral, etc., se transformaron así en las nuevas características de las ocupaciones de los trabajadores.

En las últimas tres décadas del siglo XX se produjo, en síntesis, un deterioro generalizado de la situación laboral de los trabajadores latinoamericanos. Los indicadores más claros de esta realidad han sido el aumento sostenido de la desocupación, la subocupación, la informalidad y el advenimiento de un proceso de precarización laboral. Aunque en algunos países estos indicadores no eran nuevos, a lo largo de este período tendieron a profundizarse las críticas situaciones laborales preexistentes.

El trabajo se *diluyó* en formas más precarias, más inseguras, más invisibles, más dispersas. Los trabajadores continuaron de una u otra

2 En los que primaba el empleo pleno, estable y formal.

manera desempeñando diversas actividades en busca de su sustento material. Así, lo realmente original de la situación no fue, como sostuvieron algunos autores europeos[3], la desaparición del trabajo sino el surgimiento de *nuevos trabajos* caracterizados por su precariedad, temporalidad e inseguridad. Estos trabajos aparecieron como vías alternativas de inserción laboral cuando las vías tradicionales (trabajo estable, regulado, formal) se vieron deterioradas.

Se evidenciaron entonces nuevos y viejos escenarios en el mundo del trabajo latinoamericano que profundizaron la diversidad laboral preexistente, mostrando algunas permanencias y crecientes cambios.

Este libro da cuenta de esa diversidad abordando distintas dimensiones de análisis. Así, ya sea a partir de perspectivas teóricas específicas o de análisis empíricos concretos, de estrategias metodológicas cuantitativas o cualitativas, los trabajos aquí presentados dejan ver la gran heterogeneidad de situaciones presentes en el mundo laboral de la región.

Múltiples son las temáticas estudiadas, pues los autores aportan distintas miradas en torno a la morfología del trabajo, las teorías de la transición, la reproducción de la desigualdad, la conceptualización del trabajo, la identidad colectiva, la subjetividad de los trabajadores, las relaciones laborales, los salarios, los modelos de profesionalización de las empresas, las competencias laborales, las trayectorias ocupacionales, las cadenas de valor, etcétera.

Estas problemáticas son analizadas a partir de disímiles unidades de observación. Los estudios presentados se concentran así en el sector industrial, de alimentos o de servicios, en las industrias aeroespacial, pesquera, de vestimenta.

En este tomo se presentan cuatro partes distintas. En la primera de ellas, titulada "Dimensiones teóricas y metodológicas", se aborda la problemática del trabajo desde múltiples aristas.

En el capítulo 1, "Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)", Ricardo Antunes presenta un análisis de lo que denomina la conformación de la nueva morfología del trabajo y explora analíticamente diversos puntos tales como: la degradación del trabajo en el siglo XX, la era de la informatización e informalización del trabajo, la perennidad y la superfluidad del trabajo, y la aplicación del trabajo intelectual a las nuevas formas de valor.

A partir de la revisión crítica de conceptos vinculados al capitalismo como sistema de dominación y a la praxis de sujetos colectivos en nueva época en el contexto latinoamericano y, principalmente, argentino, Alberto L. Bialakowsky, María Ignacia Costa y M. Mercedes Patrouilleau desarrollan en el capítulo 2, "Aportes a una teoría del cambio: gubernamentalidad, fuerzas productivas y praxis de sujetos colectivos en nueva época", un debate e intercambio de propuestas para la formulación colectiva de una teoría de la transición.

3 Entre los que podemos destacar a Rifkin, Gorz y Offe.

En el capítulo 3, "Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social", Adalberto Cardoso desarrolla un estudio de la reproducción de la desigualdad social en Brasil a partir un análisis de las marcas que la esclavitud dejó en el imaginario y en las prácticas sociales en ese país. El autor analiza así cómo estas marcas se transformaron en un rasgo difícil de olvidar para las generaciones sucesivas.

En el capítulo 4, "Hacia un concepto ampliado de *trabajo*", Enrique de la Garza Toledo ofrece un análisis teórico del concepto *trabajo atípico* diferenciándolo del *trabajo típico* de las sociedades industriales europeas. El sociólogo mexicano sostiene la necesidad de construir un concepto ampliado de trabajo que considere a la vez las dimensiones objetiva y subjetiva de este, es decir que conciba al mismo como una forma de interacción entre hombres y objetos materiales y simbólicos, lo cual implica una construcción e intercambio de significados.

En la segunda parte titulada "Trabajo, identidad y subjetividad" se presentan trabajos que desarrollan, a partir de una perspectiva metodológica cualitativa, la construcción identitaria y la precariedad laboral de los trabajadores argentinos.

Mariana Busso, en el capítulo 5, "Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas. Un estudio sobre ferias comerciales urbanas", se propone analizar los procesos de construcción de identificaciones colectivas en el mundo del trabajo informal, y demostrar la centralidad que adquiere el trabajo en situaciones de informalidad, a partir de un estudio en ferias de frutas y verduras de la ciudad de La Plata, Argentina.

En el capítulo 6, "Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad", Karina Arellano; Diego Baccarelli; Cecilia Dallacia; Lucía De Gennaro; Soraya Giradles y Emilio Sadier presentan un análisis de la relación entre el trabajo como experiencia subjetiva y la sindicalización, estudiando las prácticas organizativas de los trabajadores de la Central de Trabajadores Argentinos en el contexto de las actuales condiciones del mundo del trabajo. Se preguntan por el impacto que el modelo de acumulación neoliberal tiene sobre la subjetividad, la experiencia sindical y las prácticas organizativas de los trabajadores.

La tercera parte, titulada "Educación, calificación profesional, productividad y salarios", ofrece distintas perspectivas teóricas y metodológicas para analizar la relación capital-trabajo, la formación laboral y las trayectorias ocupacionales.

En el capítulo 7, "Fuentes de la valorización del capital: la relación entre productividad y salarios. Argentina 1993-2006", Javier Lindenboim, Juan M. Graña y Damián Kennedy utilizan datos cuantitativos para analizar las causas del deterioro de la participación asalariada en el ingreso en Argentina a lo largo del período 1993-2006, y señalan que durante ese período no se sentaron las bases para sostener un proceso que combinara crecimiento económico y mejoras en el salario real de este país.

Marta Panaia desarrolla por su parte, en el capítulo 8, "Demandas empresariales en las estrategias de formación de los ingenieros en dos zonas argentinas", una serie de reflexiones sobre las diferentes trayectorias laborales de los ingenieros que se forman en distintas universidades argentinas, señalando sus contrastes y heterogeneidades. A partir de entrevistas y observaciones en plantas industriales de las zona automotriz de General Pacheco, Provincia de Buenos Aires, y una zona de base agroindustrial en Río Cuarto, Córdoba, estudia las demandas de calificaciones que las empresas realizan a los ingenieros, y la incidencia de las modificaciones de esas demandas en el mercado y en las zonas de inserción de los graduados de las distintas especialidades.

En el capítulo 9, "Saberes, intervenciones profesionales y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros", Julio Testa; Claudia Figari y Martín Spinosa desarrollan desde una perspectiva multidimensional los nuevos requerimientos de saberes e intervenciones a distintos grupos profesionales. Asimismo, ponen de manifiesto en qué medida los discursos empresariales en torno a la gestión de competencias y al desarrollo de las carreras profesionales se traducen en exigencias específicas que deben enfrentar los trabajadores en su desempeño laboral, y analizan las perspectivas de movilidad profesional y los cambios en las clasificaciones profesionales en contextos de reducción de los niveles jerárquicos.

El capítulo 10, "Pautas de desigualdad en el mundo social productivo uruguayo. Aportes para el debate en torno a la gestión por competencias", Mariela Quiñones Montoro se preocupa por la incorporación de la noción de competencias en el estudio de los modelos de calificación. Luego de analizar el mundo productivo de Uruguay, la autora sostiene que la incorporación de la noción de competencia permitiría introducir una mirada ampliada del trabajo, y que en la actualidad evaluar el trabajo es sinónimo de evaluar competencias.

En la cuarta parte, titulada "La nueva dinámica empresarial. Innovación y flexibilización en la industria", se analizan las particularidades actuales de algunas industrias latinoamericanas.

En el capítulo 11, "Trabajo de organización y cadenas de valor. El caso de la vestimenta uruguaya", Marcos Supervielle y Emiliano Rojido presentan las principales nociones asociadas a la estrategia de cadenas de valor y discuten la pertinencia de un abordaje del trabajo en tanto actividad configurada por la interacción de elementos económicos, políticos, sociales y culturales. Asimismo ofrecen algunas hipótesis orientadas a identificar los factores que pueden estar generando la escasa articulación de la cadena textil-vestimenta en Uruguay, a pesar de los esfuerzos realizados por suscitar su coordinación.

Jorge Carrillo y Alfredo Hualde en el capítulo 12, "Potencialidades y limitaciones de sectores dinámicos de alto valor agregado: la industria aeroespacial en México", presentan, desde una perspectiva que combina estrategias metodológicas cuantitativas y cualitativas, un diagnóstico de la industria aeroespacial en México, y en especial en Baja California, destacando los conocimientos, habilidades y destrezas que se ponen en práctica en la actividad productiva de esta industria.

En el capítulo 13, "La industria del salmón en Chile: ¿crecimiento social o explotación laboral?", Antonio Aravena reflexiona acerca del proceso de trabajo de la industria pesquera, preguntándose si la misma constituye una palanca de desarrollo regional y nacional o un polo de exclusión social. Buscando abrir un debate sobre este tema el autor muestra algunos ejes que considera fundamentales para comprender la situación de esta industria en Chile.

El capítulo 14, "Rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la gran industria del Valle del Cauca colombiano", escrito por Carlos Mejía, propone un análisis de las formas de gestión empresarial y de fuerza laboral en la organización de la producción de grandes empresas del sector de alimentos, la metalmecánica y la fabricación de soluciones portátiles de energía para vehículos de grandes empresas del Valle del Cauca colombiano. Para Mejía estos procesos constituyen los rasgos posfordistas del nuevo paisaje laboral presente en la región vallecaucana.

Este libro muestra, en síntesis, la gran heterogeniedad laboral presente en Latinoamérica. Sus distintas partes y capítulos dan cuenta de una gran diversidad de situaciones laborales, poniendo de manifiesto tanto continuidades y permanencias como cambios y transformaciones.

Los distintos casos analizados, las estrategias metodológicas utilizadas y las aproximaciones teóricas abordadas o propuestas nos ofrecen así una serie de reflexiones que permiten conocer en profundidad el complejo mundo laboral de la región.

Bibliografía

Fishlow, Albert 1990 "The latin american state" en *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 4, N° 3.

Murillo, María Victoria 1997 "La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem" en *Desarrollo Económico* (Buenos Aires) Vol. 37, Nº 147.

OIT 1998 "El empleo y las relaciones de trabajo en las refinerías de petróleo", Informe para el debate, Programa de actividades sectoriales, Ginebra.

OIT 2003 *Panorama Laboral*, Ginebra.

OIT 2004 *Panorama Laboral*, Ginebra.

PREALC 1991 *Empleo y equidad: el desafío de los 90*. OIT, PREALC; Programa mundial del empleo, Chile.

Rendón, Teresa y Salas, Carlos 2003 "El cambio en la estructura de la fuerza de trabajo en América Latina" en De la Garza Toledo (comp.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (México: Fondo de Cultura Económica).

Reyes, Giovanni 2007, *Cuatro décadas de historia económica en América Latina* en <www.zonaeconomica.com/historia-economica-america-latina>.

Primera parte

Dimensiones teóricas y metodológicas

Ricardo Antunes

Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)

Resumen

Nosso texto pretende apresentar algumas teses que conformam a nova *morfologia do trabalho*, explorando analiticamente vários pontos, dentre os quais destacamos: a degradação do trabalho no século xx; a era da informatização e informalização do trabalho; a perenidade e a superfluidade do trabalho; a ampliação do trabalho intelectual e as novas formas do valor, entre outros pontos.

Palabras clave

Metamorfoses do trabalho. Nova morfologia do trabalho. Trabalho e reestruturação produtiva. Centralidade do trabalho hoje.

Abstract

This text aims at developing some of the meanings and dimensions of the changes being carried out in the labour world, as well as looking at the consequences, theoretical and empirical, unfolded by these transformations, such as the relevance and validity to the matter of the use of the category of labour/work in the contemporary world. Contrarily to those authors that defend the loss of centrality of the labour/work category in the contemporary society the theses presented is that despite the heterogeneity, complexity and fragmentation of the working class, we need to understanting the new morfology of labour today.

Key words

Metamorfoses of the work. New morfologia of the work. Work and productive restructuring. Centralidade of the work today.

Alberto L. Bialakowsky, María Ignacia Costa
y M. Mercedes Patrouilleau

Aportes a una teoría del cambio: gubernamentalidad, fuerzas productivas y praxis de sujetos colectivos en nueva época

Resumen

La ponencia se propone presentar elaboraciones para una teoría del cambio social en nueva época capitalista, a partir de una revisión de aportes de la teoría social clásica sobre el capitalismo como sistema de dominación, y exponer hipótesis que intentarán abonar conceptualmente a dicha teoría. Se analizan en el contexto actual en Latinoamérica y, especialmente, en Argentina las mutaciones en la forma de regulación del sistema deteniéndonos especialmente en: a) la oscilación entre la utilización de tecnologías de gobierno biopolíticas y tanatopolíticas en la modulación social de poblaciones trabajadoras; b) el desarrollo de las fuerzas productivas y su relación con las transformaciones operadas sobre la fuerza de trabajo; c) el tipo peculiar de dominio sobre la naturaleza; y d) la praxis de sujetos colectivos de cambio con el objeto de reflexionar acerca de la cuestión de la violencia en las estrategias de resistencia en el plano sudamericano. En el desarrollo de este estudio se utilizarán como fuente empírica datos secundarios, estudios antecedentes y una selección acotada de casos de sujetos colectivos que brindan apoyatura al marco explicativo.

Palabras clave
Nueva época capitalista. Sujetos colectivos. Fuerzas productivas. Gubernamentalidad.

Abstract
The paper presents developments for a social change theory in new capitalism epoch, beginning with a revision of the contributions of the classic social theory about capitalism as a domination system as well as the presentation of hypothesis which will try to contribute to the theory. We analyze the changes on the regulation system in Latin America and especially in Argentina context, stopping on: a) the oscillation between the use of biopolict and tanatopolitic government technologies; b) the development of the productive forces and its relations with the transformations occurred on the work force; c) the peculiar type of domain on nature; d) the praxis of collective subjects of change with the purpose of reflecting about the violence matter in the strategies of resistance in the South American level. In the development of this study we will use as empirical source: secondary data, antecedent studies and a selection of cases of collective subjects which will support the explanation frame.

Key words
New capitalism epoch. Collective subjects. Productive forces. Gubernamentality.

Adalberto Cardoso

Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social

Resumen
En base a estudios historiográficos que, desde los años ochenta, han iniciado una amplia revisión de la historia social del trabajo en Brasil, el artículo presenta algunas hipótesis sociológicas respecto de la permanencia de trazos estructurales del pasado esclavista en el proceso de construcción de la sociabilidad capitalista en el país. Esta herencia incluye una percepción rebajada del trabajo manual, una imagen despreciativa de los negros y también del elemento nacional como trabajadores, una indiferencia de las elites respecto a las mayorías pobres y una jerarquía social extremadamente rígida. Tal cuadro de inercia estructural ha dictado los parámetros generales de la reproducción del trabajo libre en los primordios del orden capitalista en Brasil.

Palabras clave
Esclavitud. Transición al trabajo libre. Sociabilidad capitalista. Brasil.

Abstract
Based on historiographical studies that since 1980s have undertaken a broad review of the social history of labor in Brazil, the article presents some sociological hypotheses about the permanence of structural features of the slavery past in the process of building of the capitalist sociality in the country. This legacy includes a depreciated perception of manual work, a derogatory image of black and even national people as workers, an indifference of the elites toward poor majorities, and an extremely rigid social hierarchy. According to the author, this framework of structural inertia provided the general parameters of free labor's reproduction in the beginning of capitalist order in Brazil.

Key words
Slavery. Transition to free labour. Capitalist sociability. Brazil.

Enrique de la Garza Toledo

Hacia un concepto ampliado de trabajo

Resumen
El concepto de trabajo atípico ha sido utilizado sobre todo en Europa para dar cuenta de la extensión reciente de actividades no protegidas, inseguras, flexibles externamente. Ha sido común que la polémica acerca de su significado siga la línea de las definiciones operacionales, es decir, de los indicadores empíricos más adecuados. Sin embargo, hay otra posibilidad de utilizar este concepto, sin suponer que se trate de ocupaciones minoritarias ni necesariamente nuevas. En este sentido el trabajo típico sería el que ha sido preferentemente teorizado por la sociología del trabajo en su historia, el trabajo en primera instancia industrial que habría seguido la línea evolutiva de la manufactura –en el sentido de Marx como capitalista, no maquinística–, la gran industria –el proceso productivo como cadena de máquinas–, la introducción del taylorismo-fordismo y el toyotismo, o bien la automatización, primero sin informatización y luego informatizada. Esta línea de modelos de producción, extendidos en ocasiones a servicios modernos, ha sido fundamentalmente teorizada y favoreció la acuñación de los conceptos de mercado de trabajo, control sobre el proceso de trabajo y regulación de las relaciones laborales e industriales.

Palabras clave
Trabajo atípico. Metodología. Teoría. Subjetividad. Identidad.

Abstract
In this paper we discouse the concept of non classical work, meaning with that the work different to the industrial, that mean, work in services, agriculture, in small business, old works like of the street sellers, drivers of taxis and new works like designers of softwares, in call centers. The problems is the theses of Bauman and company about fragmentation of identities as a result of flexibilization of labor trayectories. in particular we analyce workers of public services and in only symbolic production where the client is in the same work process, and labor relation include three or more actors or the material support of product is not relevant.

Key words
Atypical work. Identity. Non classical work.

Ricardo Antunes*

Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)**

El siglo XX y la era de la degradación del trabajo en la sociedad del automóvil

El siglo XX, ya ido, puede ser señalado como el siglo del automóvil. Se trataba de una producción cronometrada, con ritmo controlado, producción homogénea, que buscaba que, como dijo Ford, la opción del consumidor fuese escoger entre un auto *Ford, color negro, modelo T* u otro auto *Ford, color negro, modelo T*. La línea de montaje, concebida en ritmo seriado, rígido y parcelado, generó una producción en masa, que objetivaba la ampliación del consumo también en masa, por operarios cuyos salarios también fueron incrementados.

Esta materialidad productiva que se desparramó hacia el mundo industrial y de servicios (hasta McDonald's nació bajo este signo) tuvo como corolario la genial descripción de Chaplin: la *degradación del trabajo unilateral, estandarizado, parcelado, fetichizado, cosificado y maquinal*. Animalizado (el "gorila amaestrado" del que hablaba Taylor), masificado, sufriendo hasta el mismo control de su sexualidad por el emprendimiento taylorista y fordista.

* Profesor titular de Sociología del Trabajo en la Universidad de Campinas (UNICAMP). Autor de *Los sentidos del trabajo* 2005 (Buenos Aires: Herramienta) y *¿Adiós al trabajo?* 2003 (Buenos Aires: Herramienta), entre otros libros.

** Traducción de Aldo Casas.

Aunque el trabajo era reglamentado y contratado, su degradación en la sociedad taylorizada y fordizada estaba estampada en la mecanización, precarización, manualización, desantropomorfización y, en el límite, alienación.

Este fue el cuadro dominante hasta el inicio de los años setenta, cuando ocurrió la crisis estructural del sistema productivo que, de cierto modo, se prolonga hasta los días de hoy, visto que el vasto y global proceso de reestructuración productiva todavía no cerró su ciclo.

Pues bien, con todos estos cambios se mostró que la empresa taylorista y fordista ya había cumplido su trayectoria. Se trataba, entonces, de implementar nuevos mecanismos y formas de acumulación, capaces de ofrecer respuestas al cuadro crítico que se diseñaba, especialmente a partir de la eclosión de las luchas sociales de 1968, en Francia, o del "Octubre caliente" de Italia de 1969, las cuales objetivaron el control social de la producción.

Fueron varias las experiencias ensayadas por el capital en su proceso de reestructuración: en Kalmar (Suecia); en el norte de Italia, con la llamada "Tercera Italia"; en California (Estados Unidos); en el Reino Unido; en Alemania y en otros diversos países y regiones, siendo el experimento toyotista de Japón el más expresivo de todos. Para los capitales se trataba, por consiguiente, de garantizar la acumulación de modo cada vez más flexible. De allí la gesta de la llamada empresa flexible o *liofilizada*.

Esta transformación estructural tuvo fuerte impulso después de las victorias del neoliberalismo, cuando un nuevo recetario, un nuevo diseño ideopolítico se presentó como alternativa de dominación en sustitución al *welfare state*. Se comenzaba a expandir otra pragmática que se articuló íntimamente con la reestructuración productiva en curso a escala global.

La ingeniería de la liofilización en el microcosmos de la producción

Esta reestructuración productiva se fundamentó en lo que el ideario dominante denominó como *lean production*, esto es, la empresa *desgrasada*, la *empresa moderna*, la empresa que constriñe, restringe, cohíbe, limita el trabajo vivo, ampliando la maquinaria tecnocientífica que Marx denominara "trabajo muerto". Y que rediseñó la planta productiva de un modo bastante distinto al del taylorismo-fordismo, reduciendo enormemente la fuerza de trabajo viva y ampliando intensamente su productividad. Reterritorializando y también desterritorializando el mundo productivo. El *espacio y el tiempo* se convulsionaron.

El resultado está en todas partes: desempleo explosivo, precarización estructural del trabajo, rebajas salariales, pérdida de derechos,

etcétera. Se verifica la expansión de aquello que Juan Castillo bautizó como "liofilización organizacional": un proceso en el cual las sustancias vivas son eliminadas, puesto que el *trabajo vivo* es crecientemente sustituido por el *trabajo muerto* (Castillo, 1996).

En esta nueva empresa liofilizada, es necesario un nuevo tipo de trabajo, un nuevo tipo de lo que antes se llamaba trabajadores y actualmente los capitales denominan, místicamente, *colaboradores*. ¿Cuáles son los contornos de este *nuevo tipo de trabajo*?

Éste debe ser más *polivalente*, *multifuncional*, lo que es distinto del trabajo que se desarrollaba en la empresa taylorista y fordista. El trabajo que cada vez más buscan las empresas, ya no es aquel que se basaba en la especialización taylorista y fordista, sino el que floreció en la fase de *desespecialización multifuncional*, del *trabajo multifuncional*, que en verdad expresa la *enorme intensificación de los ritmos, tiempos y procesos del trabajo*. Y esto ocurre tanto en el mundo industrial como en el de los servicios, por no hablar de los agronegocios, que soterran la tradicional división entre los sectores agrícola, industrial y de servicios.

Además de operar por medio de varias máquinas, en el mundo del trabajo hoy presenciamos también la ampliación del *trabajo inmaterial*, realizado en las esferas de la comunicación, la publicidad y el *marketing*, propias de la sociedad de los *logos, de las marcas, de lo simbólico, de lo que involucra y de lo superfluo, de lo informacional*. Es lo que el discurso empresarial llama *sociedad del conocimiento*, presente en la identificación de Nike, en la concepción de un nuevo *software* de Microsoft, en el modelo nuevo de Benetton, que resultan de la labor *inmaterial* que, articulada e injerta en el trabajo *material,* expresan las formas contemporáneas del valor (Antunes, 2003 y 2005a).

Los servicios públicos, como los de salud, energía, educación, telecomunicaciones, jubilación, etcétera, también sufrieron, como no podía ser de otra manera, un notable proceso de reestructuración y se subordinaron a la máxima de la *mercantilización* que viene afectando fuertemente a los trabajadores del sector estatal y público.

El resultado parece evidente: se intensifican las formas de extracción de trabajo, se amplían las tercerizaciones, *las nociones de espacio y de tiempo también fueron metamorfoseadas* y todo eso cambia mucho el modo en que el capital produce las mercancías, sean ellas materiales o inmateriales, corpóreas o simbólicas. Donde había una empresa concentrada se la puede sustituir por varias pequeñas unidades interligadas por la red, con un número mucho más reducido de trabajadores, que producen muchas veces más. Afloran el trabajo de la telemática, el trabajo conectado en red, el trabajo en la casa, etcétera, con las más distintas formas de precarización (Huws, 2003). Las

repercusiones en el plano organizativo, valorativo, subjetivo e ideopolítico del mundo del trabajo son por demás evidentes.

El trabajo estable se torna, entonces, (casi) virtual. Estamos viviendo, por lo tanto, la erosión del trabajo contratado y reglamentado dominante en el siglo XX y vemos su sustitución por las tercerizaciones, por gran parte de las flexibilizaciones, por las formas de trabajo *part-time*, por las diversas formas de *emprendedorismo*, *cooperativismo*, *trabajo voluntario*, tercer sector, etcétera, de aquello que Luciano Vasapollo denominó "trabajo atípico" (Vasapollo, 2005).

El ejemplo de las cooperativas tal vez sea todavía más elocuente, dado que originalmente ellas nacieron como instrumento de lucha obrera contra el desempleo y el despotismo del trabajo. Hoy, por el contrario, los capitales vienen creando falsas cooperativas, como forma de precarizar todavía más los derechos del trabajo. Las *cooperativas* patronales tienen, pues, un sentido opuesto al proyecto original de las cooperativas de trabajadores, puesto que son verdaderos emprendimientos para destruir derechos y aumentar aún más las condiciones de precarización de la clase trabajadora. Similar es el caso del *emprendedorismo*, que cada vez más se configura como una forma oculta de trabajo asalariado y que permite la proliferación, en el escenario abierto por el neoliberalismo y por la reestructuración productiva, de las distintas *formas de flexibilización salarial, de horario, funcional u organizativa*.

En este marco de *precarización estructural del trabajo* es que los capitales globales están exigiendo a los gobiernos nacionales el desmonte de la legislación social protectora del trabajo. Y flexibilizar dicha legislación significa aumentar aún más los mecanismos de extracción de plustrabajo, ampliar las formas de precarización y destrucción de los derechos sociales que fueron arduamente conquistados por la clase trabajadora desde el inicio de la Revolución Industrial en Inglaterra, y especialmente post-1930 (tomando el caso brasileño). Y todo eso en plena era del avance tecnocientífico, con el desmoronamiento de tantas (infundadas) esperanzas optimistas pues, en pleno avance informacional, se amplía el mundo de la informalidad.

La era de la informatización y la época de la informalización del trabajo

Hay, entonces, otra contradicción que se evidencia cuando se mira hacia la (des)sociabilidad contemporánea en el mundo del capital mundializado y financiarizado: cuanto mayor es la incidencia del ideario pragmático de la llamada *empresa moderna*, cuanto más racionalizado es su *modus operandi*, cuanto más se empeñan en la implantación de las *competencias*, de la *cualificación*, de la gestión del *conocimiento*,

más intensos parecen pasar a ser los niveles de degradación del trabajo (ahora, en el sentido de la pérdida de lazos y de la erosión de los reglamentos y convenios) para una parcela enorme de trabajadores/as.

En la cúspide tenemos trabajos ultracalificados que actúan en el ámbito informacional; en la base avanzan la precarización y el desempleo, ambos estructurales. En el medio, la hibridez: el ultracalificado hoy puede estar desempleado o precarizado mañana. Ambos están en expansión en el mundo del capital global.

Y, al apropiarse de la dimensión cognitiva del trabajo, al apoderarse de su dimensión intelectual –rasgo crucial del capitalismo de nuestros días– los capitales amplían las formas y los mecanismos aún "más coactivos, renovando las formas primitivas de violencia, toda vez que –paradójicamente, como dice Alberto Bialakowsky– al mismo tiempo las empresas necesitan cada vez más de la cooperación o el 'envolvimiento' subjetivo y social del trabajador" (Bialakowsky et al., 2003). Por lo tanto, en lugar del fin o la reducción de la relevancia de la teoría del valor-trabajo, hay una cualitativa alteración y ampliación de las formas y mecanismos de extracción del trabajo.

Es sintomático también el eslogan adoptado por Toyota en su unidad de Takaoka: "Yoi kangae, yoi shina" (*Buenos pensamientos significan buenos productos*), fijado en la bandera que flamea a la entrada (Bremner y Dawson, 2003). Pero es bueno recordar que estos proyectos de *involucramiento*, flexibilización, etcétera, terminan también por encontrar resistencia entre los trabajadores, según se vio en la protesta de 1.300 trabajadores del sistema de autocontratación (*Japan Press Weekly,* 21 de febrero de 2004: 13).

No es casualidad tampoco que Manpower –símbolo de empleo en los Estados Unidos– diga que "construye asociaciones con clientes en más de 60 países […] más de 400 mil clientes de los más diversos segmentos, como comercio, industria, servicios y promoción. […] Manpower está preparada para atender a sus clientes con *servicios de alto valor agregado*, como contratación y administración de empleados temporarios; reclutamiento y selección de profesionales efectivos para todas las áreas; programas de *trainees* y de grado; proyectos de tercerización y servicios de *contact center*; administración de R.H. (R.H. Total) y contratación de profesionales con alto grado de especialización (División Manpower Profesional)" (Manpower Brasil, <www.manpower.com.br>; énfasis propio).

Se tiene entonces, como resultante, que el predominio de la *razón instrumental* asume la forma de una enorme *irracionalidad societal*, lo cual plantea un desafío fundamental y candente: la deconstrucción de ese ideario y de esa pragmática es la condición para que la humanidad y, por lo tanto, también el *trabajo,* puedan ser verdaderamente

dotados de sentido, y puedan frenar el destructivo proceso de *desantropomorfización del trabajo* en curso desde el inicio de la Revolución Industrial.

La constatación es fuerte: en plena *era de la informatización del trabajo*, del mundo *maquinal y digital*, estamos conociendo la *época de la informalización* del trabajo, de los tercerizados, precarizados, subcontratados, flexibilizados trabajadores de tiempo parcial, del *subproletariado*.

Si en el pasado reciente de Brasil solo marginalmente la clase trabajadora padecía niveles de informalidad, hoy más del 50% se encuentra en esa condición (entendida la informalidad en sentido amplio): desprovista de derechos, fuera de la red de protección social y sin cartera de trabajo. Mayor desempleo, precarización exacerbada, rebajamiento salarial acentuado, pérdida creciente de derechos. Este es el diseño más frecuente de nuestra clase trabajadora, lo que anticipa un siglo XXI con *alta temperatura* también en las confrontaciones entre las fuerzas sociales del trabajo social y la totalidad del capital social global.

El siglo XXI: entre la perennidad y la superfluidad del trabajo

Otro movimiento pendular alcanza a la clase trabajadora: por un lado, cada vez *menos* hombres y mujeres *trabajan mucho*, a un ritmo e intensidad semejantes a la fase pretérita del capitalismo, durante la génesis de la Revolución Industrial, lo cual configura una reducción del trabajo estable heredado de la fase industrial que conformó el capitalismo del siglo XX.

Dado que, sin embargo, los capitales no pueden eliminar *completamente* el trabajo vivo, logran reducirlo en varias áreas mientras lo amplían en otras, como se ve simultáneamente con la creciente apropiación de la dimensión cognitiva del trabajo y la paralela ampliación del trabajo descalificado y precarizado. Aquí encontramos, pues, el rasgo de *perennidad* del trabajo.

En el otro extremo del péndulo, cada vez *más* hombres y mujeres encuentran *menos trabajo* y se desparraman por el mundo en busca de cualquier labor, configurando entonces una creciente tendencia a la precarización del trabajo a escala global que va de los Estados Unidos al Japón, de Alemania a México, de Inglaterra a Brasil, y que tiene en la ampliación del desempleo estructural su manifestación más virulenta. Por ejemplo, China, país que crece a un ritmo perturbador, dadas las muchas peculiaridades de su proceso de industrialización hipertardía –que combina fuerza de trabajo sobrante e hiperexplotada con maquinaria industrial-informacional en ágil y explosivo desenvolvimiento– presenta un contingente proletario industrial que sufrió reducciones en consonancia con el avance tecnocientífico en curso. Según Jeremy Rifkin, entre 1995-2002 China perdió más de 15 millones de trabajadores industriales (Rifkin, 2004). No es otro el motivo por el cual el Partido Comunista chino y su gobierno se alarman ante el salto de las protestas sociales, decuplicadas en los últimos años, cercanas a las 80 mil manifestaciones en el año 2005. Procesos similares ocurren también en la India y en tantas otras partes del mundo, como así también en nuestra América Latina.

Se reduce el trabajo taylorista-fordista de la era del automóvil, pero se amplía el universo de la *clase-que-vive-del-trabajo*, lo que nos remite a las formas contemporáneas del valor.

La ampliación del trabajo intelectual abstracto y las nuevas formas del valor (las interconexiones entre trabajo material y trabajo inmaterial)

Con la conversión del *trabajo vivo* y el *trabajo muerto* a partir del momento en que, por el desarrollo de los *softwares*, la máquina informacional pasa a desempeñar actividades propias de la inteligencia humana, se puede presenciar lo que Lojkine (1995) sugestivamente denominó "objetivación de las actividades cerebrales en la maquinaria": transferencia del saber intelectual y cognitivo de la clase trabajadora hacia la maquinaria informatizada, que se convierte en lenguaje de la máquina informacional a través de las computadoras, con lo cual se acentúa la transformación del *trabajo vivo* en *trabajo muerto*.

Se profundiza entonces la creciente imbricación entre trabajo *material* e *inmaterial*, toda vez que se observa, en el mundo contemporáneo, además de la monumental precarización del trabajo antes referida, una significativa expansión del trabajo dotado de mayor dimensión intelectual, que se da en las actividades industriales más informatizadas así como en las esferas de los sectores de servicios o las comunicaciones, entre tantas otras.

Así, el *trabajo inmaterial* manifiesta la vigencia en la esfera informacional de la forma-mercancía: él es expresión del contenido *informacional* de la mercancía, y denota las mutaciones del trabajo en el seno de las grandes empresas y del sector de servicios, donde el trabajo manual directo está siendo sustituido por un trabajo dotado de mayor dimensión intelectual. Trabajo *material* e *inmaterial,* en la imbricación creciente que existe entre ambos, se encuentran por lo tanto centralmente subordinados a la lógica de producción de mercancías y de capital.

Coincidimos plenamente con Jean Marie Vincent cuando afirma que "la propia forma valor del trabajo se metamorfosea. Ella asume

crecientemente la forma valor del trabajo intelectual-abstracto. La fuerza de trabajo intelectual producida dentro y fuera de la producción es absorbida como mercadería por el capital que la incorpora para dar nuevas cualidades al trabajo muerto. […] La producción material y la producción de servicios necesitan crecientemente de innovaciones, tornándose por esto cada vez más subordinadas a una producción creciente de conocimiento que se convierte en mercaderías y capital" (Vincent, 1993).

La nueva fase del capital en la era de la *empresa desgrasada* retransfiere el *savoir faire* hacia el trabajo, pero lo hace apropiándose crecientemente de su dimensión *intelectual*, de sus capacidades cognitivas, *intentando* incluir más fuerte e intensamente la subjetividad existente en el mundo del trabajo. Pero el proceso no se limita a esta dimensión: parte del *saber intelectual* es transferido hacia las máquinas informatizadas que se tornan *más inteligentes al reproducirlo*; aunque, como la máquina no puede eliminar cabalmente el trabajo humano, se requiere de una mayor *interacción* entre la subjetividad que trabaja y la nueva máquina inteligente. En este proceso, el *involucramiento interactivo* aumenta aún más el *extrañamiento* y la *alienación del trabajo*, con lo cual se amplían las formas modernas de la *reificación* y se distancia todavía más la subjetividad, en lo que Nicolas Tertulian –en el sentido de Lukács maduro– denominó, sugestivamente, el ejercicio de una "subjetividad auténtica y autodeterminada" (Tertulian, 1993).

Por lo tanto, en lugar de la sustitución del trabajo por la ciencia o aun de la sustitución de la producción de valores por la esfera comunicacional, de la sustitución de la producción por la información, lo que se puede ver en el mundo contemporáneo es una mayor *interrelación,* una mayor *interpenetración* entre las actividades productivas y las improductivas, entre las actividades fabriles y de servicios, entre las actividades laborales prácticas y las actividades de concepción, que se expanden en el contexto de la reestructuración productiva del capital. Lo que remite al desarrollo de una concepción ampliada para comprender *la forma de ser del trabajo* en el capitalismo contemporáneo, y no a su negación.

Es así como parecen equivocadas las tesis que postulan la prevalencia del trabajo inmaterial hoy (con la consecuente descalificación del valor). Por nuestra parte, creemos, al contrario, que las formas del trabajo inmaterial expresan las distintas modalidades del trabajo vivo necesarias para el incremento contemporáneo del valor. En la fase laboral práctica, en que el saber científico y el saber práctico se mezclan todavía más directamente, la *potencia creadora* del trabajo vivo asume tanto la forma –aún dominante– del trabajo material como la *modalidad tendencial* del trabajo inmaterial (Antunes, 2005a y 2005b).

Esta última no se convierte en desmedida, incluso porque no siendo única, y ni siquiera dominante –aquí aflora otro rasgo explosivamente eurocéntrico de tales tesis–, el trabajo inmaterial se convierte en *trabajo intelectual abstracto, que injerta crecientes coágulos de trabajo inmaterial en la lógica prevaleciente de la acumulación material, de modo que la medida del valor sigue siendo dada por el tiempo social medio de un trabajo cada vez más complejo, asimilándose a la nueva fase de producción de valor en las nuevas formas de tiempo (cada vez más virtual) y de espacio*. Por lo tanto, la creciente imbricación entre trabajo material e inmaterial configura no tanto una desactualización de la ley del valor sino más bien una adición fundamental para comprender los nuevos mecanismos de la teoría del valor hoy, en un contexto en que este movimiento sigue la lógica de la financiarización.

Ya citamos antes el ejemplo de Manpower, una transnacional que terceriza fuerza de trabajo en el ámbito mundial. También vimos que lo que para muchos resulta intangible es claramente contabilizado por Toyota. Finalmente, es preciso destacar que la *inmaterialidad* es una tendencia, en tanto que la *materialidad* es todavía largamente prevaleciente, en especial si se mira al capitalismo a escala global, mundializado, diseñado por la (nueva) división internacional del trabajo en la que, vale recordar una vez más, dos tercios de las personas que trabajan se encuentran en los países del Sur.

La *explosión* china en la última década (para no hablar de la India), enraizada en una enorme fuerza de trabajo sobrante, en la incorporación de tecnología informacional y en la estructuración en red de las transnacionales, articulado todo con un control socio-técnico de los trabajadores, viene permitiendo una explotación desmesurada de la fuerza de trabajo y, consecuentemente, una expansión monumental del valor que invalida (empírica y teóricamente) la teoría de la irrelevancia del trabajo vivo en la producción de valor. Además, los ejemplos de China e India evidencian la fragilidad de las tesis que defienden la preeminencia de la inmaterialidad del trabajo como forma de *superación* o *inadecuación* de la ley del valor.

Del trabajo intensificado de Japón al trabajo contingente presente en los Estados Unidos, de los inmigrantes que llegan a un Occidente avanzado al submundo del trabajo en el polo asiático, de las *maquiladoras* en México a los precarizados de toda Europa Occidental, de Nike a los McDonald's, de General Motors a Ford y Toyota, de las trabajadoras de los *call centers* a los trabajadores de Wall Mart, se pueden constatar distintas modalidades de trabajo vivo, en la cúspide o en la base, pero todas de algún modo necesarias para la expansión de las nuevas formas de agregación del valor.

Sociedad postindustrial o interpenetración de los sectores en la era de la financiarización

Hemos visto que una reestructuración productiva global en prácticamente todo el universo industrial y de servicios –consecuencia de la nueva división internacional del trabajo– exigió mutaciones tanto en el plano de la organización socio-técnica de la producción y del control del trabajo como en los procesos de reterritorialización y desterritorialización de la producción, entre otras muchas consecuencias. Todo eso en un período marcado por la mundialización y la financiarización de los capitales, lo que torna obsoleto el intento de tratar independientemente los tres sectores tradicionales de la economía (industria, agricultura y servicios), dada la enorme interpenetración entre esas actividades, como ejemplifican la *agroindustria*, la *industria de servicios* y los *servicios industriales*. Cabe aquí señalar (incluso por las consecuencias políticas que se derivan de tal idea) que reconocer la interdependencia sectorial es muy diferente a hablar de sociedad *postindustrial*, concepción cargada de significación política.

Las múltiples transversalidades del trabajo: género, generación y etnia

El mundo del trabajo vive un aumento significativo del contingente femenino, que llega a ser más del 40%, o incluso más del 50% de la fuerza de trabajo en diferentes países avanzados, y que ha sido absorbido por el capital preferentemente en el universo del trabajo *part-time*, precarizado y desreglamentado. En el Reino Unido, por ejemplo, el contingente femenino superó al masculino en la composición de la fuerza de trabajo (en el año 1998). Se sabe que esta expansión del trabajo femenino tiene, sin embargo, un signo inverso cuando se trata de la temática salarial y de los derechos, pues la desigualdad salarial de las mujeres respecto de los varones contradice su creciente participación en el mercado del trabajo. Su porcentual de remuneración es mucho menor al obtenido por el trabajo masculino. Frecuentemente ocurre lo mismo en lo que hace a los derechos y condiciones de trabajo.

En la *división sexual del trabajo* operada por el capital dentro del espacio *fabril*, generalmente las actividades de concepción o las basadas en *capital intensivo* son llevadas a cabo por trabajadores hombres, mientras que las dotadas de menor cualificación, más elementales y frecuentemente fundadas en *trabajo intensivo*, son destinadas a las mujeres trabajadoras (y, muy habitualmente también, a los trabajadores/as inmigrantes y negros/as). Esto sin hablar del trabajo duplicado en el mundo de la producción y la reproducción, ambos imprescindibles para el capital (Pollert, 1996).

Con el enorme incremento del nuevo *proletariado informal*, del subproletariado fabril y de servicios, nuevos puestos de trabajo son tomados por los inmigrantes como los *gastarbeiters* en Alemania, el *lavoro nero* en Italia, los *chicanos* en Estados Unidos, los inmigrantes del Este europeo (polacos, húngaros, rumanos, albaneses, entre otros) en Europa Occidental, los *dekaseguis* en Japón, los bolivianos en Brasil, los *brasiguayos* en Paraguay, etcétera. Vale recordar que la explosión de la periferia parisiense a fines del 2005 mostró elocuentemente las conexiones entre trabajo, no trabajo, precarización, inmigración, generación, etcétera.

En lo que concierne al trabajo generacional, los jóvenes y los viejos son excluidos del mercado del trabajo: los primeros acaban muchas veces engrosando las filas de los desempleados y al llegar a la edad de 35-40 años difícilmente tengan la posibilidad de acceder a un nuevo empleo.

Paralelamente, en las últimas décadas hubo una importante inclusión de los niños en el mercado del trabajo, particularmente en los países de industrialización intermedia y subordinada, como en los asiáticos y latinoamericanos, pero alcanza también a numerosos países centrales. Aunque esta tendencia muestra importantes síntomas de declinación, es aún muy significativa (e incluso inconmensurable) en países como China, India, Brasil, por ejemplo.

De este modo, son ricos los clivajes y las transversalidades existentes hoy entre los trabajadores estables y precarios, hombres y mujeres, jóvenes y viejos, nacionales e inmigrantes, blancos, negros, indios, calificados y descalificados, *incluidos* y *excluidos*, entre tantos otros ejemplos que configuran lo que venimos denominando como la *nueva morfología del trabajo*. Lo que nos lleva a la tesis siguiente.

Diseñando la nueva morfología del trabajo

A diferencia de las tesis que abogan el fin del trabajo, creo que el desafío que enfrentamos es comprender la *nueva polisemia del trabajo*, esa *nueva morfología* cuyo elemento más visible es el diseño multifacético que resulta de las fuertes transformaciones que atravesaron al mundo del capital en las últimas décadas.

Nueva morfología que comprende desde el operario industrial y rural clásicos, en relativo proceso de retracción (desigual, cuando se comparan los casos del Norte y los del Sur), hasta los asalariados de servicios, los nuevos contingentes de hombres y mujeres tercerizados, subcontratados, temporarios, que se amplían. *Nueva morfología,* en la que se puede ver, simultáneamente, la retracción del operario industrial de base taylorista-fordista y, por otro lado, la ampliación de las nuevas modalidades de trabajo que siguen la lógica de la flexibili-

dad toyotizada, según ejemplifican las trabajadoras *de telemarketing* y *call center*, los *motoqueros* que mueren en las calles y avenidas, los digitalizadores que trabajan (y se lesionan) en los bancos, los asalariados del *fast food*, los trabajadores jóvenes de los hipermercados, etcétera. Estos contingentes son parte constitutiva de las fuerzas sociales del trabajo que Ursula Huws denominó como "*cybertariat*, el nuevo proletariado de la era de la cibernética que vive un trabajo (casi) virtual en un mundo (muy) real" (Huws, 2003), glosando el sugestivo título de su libro que discurre sobre las nuevas configuraciones del trabajo en la era digital, de la informática y de la telemática, nuevos trabajadores y trabajadoras que oscilan entre la enorme heterogeneidad (de género, etnia, generación, espacio, nacionalidad, calificación, etcétera) de su forma de ser y el impulso tendiente hacia una fuerte homogeneización que resulta de la condición precarizada de los distintos trabajos.

La desjerarquización de los organismos de representación del trabajo

Si el impulso a la flexibilización del trabajo es una exigencia de los capitales a escala cada vez más global, las respuestas del mundo del trabajo deben configurarse de maneras crecientemente internacionalizadas, mundializadas, articulando íntimamente las acciones nacionales con sus nexos internacionales. Si la era de la mundialización del capital se realizó de modo aún más intenso en las últimas décadas (Chesnais, 1996a y 1996b), entramos también en la era de la mundialización de las luchas sociales, de las fuerzas del trabajo ampliadas por las fuerzas del no trabajo expresadas en las masas de desempleados que se expanden por el mundo (Bernardo, 2004).

En la Argentina, por ejemplo, hemos presenciado nuevas formas de confrontación social, como la explosión del movimiento de trabajadores desocupados; los *piqueteros* que *cortan las rutas* para frenar la circulación de mercaderías (con sus claras repercusiones en la producción) y para llamar la atención sobre el flagelo del desempleo; además de la expansión de la lucha de los trabajadores en torno a las empresas *recuperadas*, ocupadas durante el período más crítico de la recesión argentina, en los inicios de 2001. Recordemos, al respecto, que la suma de las empresas bajo el control-dirección-gestión de los trabajadores ya alcanza las dos centenas. Fueron todas respuestas decisivas frente al desempleo e indicaron nuevas formas de luchas sociales del trabajo.

Asimismo, los eventos ocurridos en Francia hacia fines de 2005, con las explosiones de los inmigrantes (con poco o sin trabajo directamente) y la destrucción de millares de autos (el símbolo del siglo XX), las majestuosas manifestaciones de los estudiantes y trabajadores en lucha contra el Contrato del Primer Empleo a comienzos de 2006, son también experimentos seminales, poblados de significados.

Esta nueva morfología del trabajo no podría dejar de afectar a los organismos de representación de los trabajadores, de ahí la enorme crisis de los partidos y sindicatos. Que muchos analistas de esta crisis vieran un carácter terminal para los organismos de clase es otra cuestión. Aquí queremos solamente registrar que la *nueva morfología del trabajo* significa también un *nuevo diseño de las formas de representación de las fuerzas sociales y políticas del trabajo*. Si la industria taylorista y fordista es más parte del pasado que del presente (al menos tendencialmente), ¿cómo imaginar que un sindicalismo verticalizado podría representar este nuevo y compuesto mundo del trabajo? (Bihr, 1991). Y más aún: ¿qué es ser un "partido político distinto" –Marx– *de clase*, hoy, cuando muchos siguen arraigados y prisioneros ya sea de la vieja socialdemocracia que adhirió al neoliberalismo o del vanguardismo típico del siglo XX?

Una conclusión se impone, a guisa de hipótesis: hoy debemos reconocer (e incluso saludar) la *desjerarquización* de los organismos de clase. La antigua máxima que indicaba que primero venían los partidos, después los sindicatos y, por fin, los demás movimientos sociales, ya no tiene respaldo en el mundo real ni en sus luchas sociales. Lo más importante, hoy, es el movimiento social, sindical o partidario, que aprehende las *raíces* de nuestras marañas y engranajes sociales y percibe aquellas cuestiones que son *vitales*. Y, para hacerlo, *para ser radical*, es imprescindible conocer la nueva morfología del trabajo, como así también los complejos engranajes del capital.

Un nuevo sistema de metabolismo social: autodeterminación y tiempo disponible

La construcción de un nuevo sistema de metabolismo social (Mészáros, 1995), de un nuevo *modo de producción y de vida* fundado en la *actividad autodeterminada*, basado en el *tiempo disponible* (*para producir valores de uso socialmente necesarios*), *en la realización del trabajo socialmente necesario y contra la producción heterodeterminada* (*basada en el tiempo excedente para la producción exclusiva de valores de cambio para el mercado y para la reproducción del capital*) es un imperativo crucial de nuestros días.

Dos principios vitales se imponen entonces:

1. *El sentido societal dominante será dirigido a la atención de las efectivas necesidades humanas y sociales vitales, sean ellas materiales o inmateriales.*

2. *El ejercicio del trabajo, desprovisto de sus distintas formas de extrañamiento y alienación, generadas por el capital, será sinónimo de autoactividad, esto es, actividad libre basada en el tiempo disponible.*

Con la lógica del capital y su sistema de metabolismo societal, la producción de valores de uso socialmente necesarios se subordinó al valor de cambio de las mercancías; de este modo, las funciones productivas básicas, como también el control de su proceso, fueron radicalmente separadas entre aquellos que *producen* y aquellos que *controlan*. Como dice Marx, el capital operó la separación entre trabajadores y medios de producción, entre el "caracol y su concha" (Marx, 1971: 411), con lo cual se profundizó la separación entre la producción volcada hacia la atención de las necesidades humano-sociales y las necesidades de autorreproducción del capital.

Habiendo sido el primer *modo de producción* en crear una lógica que no toma en cuenta prioritariamente las reales necesidades sociales sino la necesidad de reproducir el capital de modo cada vez más ampliado, se instauró un "modo de producción que se distancia de las reales necesidades autoproductivas de la humanidad" (Mészáros, 2002).

El otro principio societal imprescindible estará dado por la conversión del trabajo en *actividad vital, libre, autoactividad*, fundada en *el tiempo disponible*. Lo que significa rechazar la disyunción dada por el *tiempo de trabajo necesario* para la reproducción social y el *tiempo de trabajo excedente* para la reproducción del capital. Este último debe ser radicalmente eliminado.

El ejercicio del trabajo autónomo, eliminado el porcentaje de tiempo excedente para la producción de mercancías, eliminado también el tiempo de producción *destructivo y superfluo* (esferas estas controladas por el capital), posibilitará el rescate verdadero del sentido estructurante del trabajo vivo, contra el *sentido (des)estructurante del trabajo abstracto para el capital* (Antunes, 2003 y 2005a). Esto porque, bajo el sistema de metabolismo social del capital, el trabajo que *estructura* al capital *desestructura* al ser social.

De modo radicalmente contrario, en una nueva forma de sociabilidad, plenamente emancipada, construida por los "individuos libremente asociados o por la asociación libre de los trabajadores" (Marx), el florecimiento del *trabajo social que desestructura el capital a través de la atención de las auténticas necesidades humano-sociales desestructurará al capital.* Dando un nuevo sentido tanto a la vida *dentro* del trabajo como a la vida *fuera* del trabajo.

Bibliografía

Antunes, Ricardo 2003 *¿Adiós al trabajo?* (Buenos Aires: Herramienta) 2ª ed.

Antunes, Ricardo 2005a *Los sentidos del trabajo* (Buenos Aires: Herramienta/TEL).

Antunes, Ricardo 2005b *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho* (San Pablo: Boitempo).

Bernardo, João 2004 *Democracia totalitária* (San Pablo: Cortez).

Bialakowsky, Alberto *et al*. 2003 "Dilución y mutación del trabajo en la dominación social local" en *Revista Herramienta* (Buenos Aires) N° 23.

Bidet, Jacques y Texier, Jacques 1995 *La crise du travail. Actuel Marx confrontation* (París: Press Universitaires de France).

Bihr, Alain 1991 *Du "Grand Soir" a "L'Alternative". Le mouvement ouvrier européen en crise* (París: Les Editions Ouvrieres/Edición brasileña 1998 San Pablo: Boitempo).

Bremner, B. y Dawson, C. 2003 en *Business Week* 18 de noviembre.

Castillo, Juan J. 1996 *Sociología del trabajo* (Madrid: CIS).

Chesnais, François 1996a "Contribution au débat sur le cours du capitalism à la fin du XX siècle" en *Actualiser l'economie de Marx. Actuel Marx confrontation* (París: Press Universitaires de France).

Chesnais, François 1996b *A mundialização do capital* (San Pablo: Xamã).

Japan Press Weekly 2004, N° 2371, 21 de febrero.

Huws, Ursula 2003 *The making of a cybertariat (virtual work in a real world)* (Nueva York/Londres: Monthly Review Press/The Merlin Press).

Lojkine, Jean 1995 "De la Révolution Industrielle à la Révolution Informationnelle" en Bidet, Jacques y Texier, Jacques *La crise du travail. Actuel Marx confrontation* (París: Press Universitaires de France).

Manpower Brasil, <www.manpower.com.br>

Lukács, Georg 1981 *Ontologia dell'essere sociale* (Roma: Riuniti) II, 1.

Marx, Karl 1971 *O Capital* (Río de Janeiro: Civilização Brasileira) Vol. 1, 1.

Mészáros, István 2002 *Para além do capital* (San Pablo: Boitempo).

Neffa, Julio 2003 *El trabajo humano* (Buenos Aires: CONICET).

Pollert, Anna 1996 "*Team work* on the assembly line: contradiction and the dynamics of union resilience" en Ackers, P. *et al.*, op. cit.

Rifkin, Jeremy 2004 "Return of a conundrum" en *The Guardian* 2 de marzo.

Tertulian, Nicolas 1993 "Le concept d'aliénation chez Heidegger et Lukács" en *Archives de Philosophie-Reserches et Documentation* (París) N° 56, julio-septiembre.

Tosel, André 1995 "Centralité et non-centralité du travail ou la passion des hommes superflus" en Bidet, Jacques y Texier, Jacques *La crise du travail. Actuel Marx confrontation* (París: Press Universitaires de France).

Vasapollo, Luaciano 2005 *O trabalho atípico e a precariedade* (San Pablo: Expressão Popular).

Vincent, J. Marie 1993[2] "Les automatismes sociaux et le *general intellect*" en *Paradigmes du travail, futur antérieur* (París: L'Harmattan) N° 16.

Vincent, J. Marie 1995 "Flexibilité du travail et plasticité humaine" en Bidet, Jacques y Texier, Jacques *La crise du travai. Actuel Marx confrontation* (París: Press Universitaires de France).

Alberto L. Bialakowsky*
María Ignacia Costa
M. Mercedes Patrouilleau

Aportes a una teoría del cambio

Gubernamentalidad, fuerzas productivas y praxis de sujetos colectivos en nueva época

Notas iniciales

Con esta ponencia nos proponemos colocar en debate e intercambio elaboraciones iniciales para la formulación *colectiva* (Kuhn, 1962)[1] de una *teoría de la transición* (Mészáros, 1999), a partir de la revisión crítica de conceptos vinculados al capitalismo como sistema de dominación y a la praxis de sujetos colectivos en nueva época en el contexto latinoamericano y, principalmente, argentino. Los desarrollos se refe-

* Director e Integrantes Becarias Doctorales del Proyecto de Investigación Ubacyt S015 y Ubacyt S064, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, e-mail: albiala@mail.fsoc.uba.ar. El artículo está escrito por una voz plural, colectiva. En nuestra concepción teórica y metodológica lo colectivo constituye múltiples espesores y dimensiones, y se encuentra sujeto siempre a tensiones discursivas. La letra de esta praxis puede verse entonces sujeta también a estas fuerzas. Su escritura contiene, así, posturas dispuestas al intercambio y a mediaciones, en un esfuerzo por converger las miradas analíticas singulares en un marco teórico que contenga la historicidad de un proceso de construcción de conocimiento colectivo.
Agradecemos especialmente la colaboración de Nora M. Haimovici, integrante del equipo del Proyecto de Investigación Ubacyt.

1 Significativamente, en la *Posdata: 1969* en su difundido texto *La estructura de las revoluciones científicas*, Thomas S. Kuhn señalaba como conclusión: "El conocimiento científico como lenguaje, es intrínsecamente la propiedad común de un grupo o ninguna otra cosa, en absoluto…" (1962: 319).

rirán especialmente aquí a los ejes conceptuales acerca de las *clases sociales*, la *gubernamentalidad de las poblaciones*, la relación existente entre *fuerza de trabajo y fuerzas productivas* y las *resistencias de poblaciones negativizadas*.

En este ensayo, *el trabajo, la fuerza de trabajo y la clase trabajadora* remiten sobre todo a los siguientes aspectos relevantes: la posesión subjetiva y social de una potencialidad o atributo productor que posee la virtud de *poder* ser abstraído socialmente y, al mismo tiempo, por medio de dicha abstracción –*mediación simbólica*– la capacidad de ser valorizado con un acto de compra y venta o locación de la fuerza de trabajo. Una dimensión relevante del sistema capitalista será tornar este atributo como un rasgo de carácter extensivo en la relación social que se instituye como instrumento excluyente para la supervivencia. La contracara de dicha extensibilidad, cuya forma icónica se representa con el *pleno empleo*, converge con la producción de una población trabajadora excedente, potencialmente empleable pero que en la realidad se torna inempleable, inutilizable *productivamente* en este modo de producción[2].

En esta perspectiva, las contribuciones a una teoría de la transición pasan por identificar rasgos que pueden redefinirse a partir del tipo de capitalismo de nueva época y de la interpretación de sus componentes básicos como: fuerza de trabajo, fuerza productiva, poblaciones y coerción. Esta caracterización implica, al mismo tiempo que una selección de dimensiones y lectura de su dinámica histórica, proyecciones teóricas contributivas para debatir acerca de una teoría de la transición latinoamericana. La primera hipótesis conceptual se refiere a que una visión de *economía política crítica* (acerca de la valorización del capital y la acumulación) (Marx, 1867) requiere complementarse con una *economía biopolítica* (acerca de la *regulación* de *poblaciones*) (Foucault, 2006 y 2007). Desde esta perspectiva, el sistema de dominación capitalista posee racionalidades epocales; así, pueden distinguirse tanto la etapa fordista-keynesiana como la neoliberal, las cuales se corresponden con formas distintivas de modulación de las poblaciones: la primera, por medio de la regulación hegemónica de los trabajadores en sistemas colectivos de inclusión productiva e institucional, la segunda, mediante la segregación de poblaciones extinguibles. Se parte de la idea de que el ejercicio de la *modulación*[3] sobre las poblaciones en el último cuarto de siglo ha operado transformando la *población excedente* en *población potencialmente extinguible* (Bialakowsky et al., 2007). El punto de comprobación histórica y espacial, y por ende conceptual, constituye ilustrativamente el rediseño de la sociedad y sus clivajes fundadores, como sucede en el caso argentino con la *violencia genocida* desatada por la dictadura con el autodenominado "Proceso de Reorganización Nacional" (Feierstein, 2007) y, por extensión, las prácticas asociadas ejercidas por las dictaduras en Cono Sur, como el Plan Cóndor, que abarcaba con un plan estratégico represivo a Argentina, Chile, Brasil, Paraguay, Uruguay y Bolivia.

En la experiencia local pueden identificarse hechos fundadores que distinguen pasajes caracterizados por el ejercicio de la violencia[4]:

> El caso argentino puede pensarse, complementariamente, como una de las experiencias más sintéticas y logradas de este 'genocidio reorganizador', como modo de destrucción y refundación de relaciones sociales. Incluso como aquel proceso social que sugiere explícitamente el carácter de la práctica a través de su autodenominación como 'Proceso de Reorganización Nacional' (1976-1983), una novedad en relación tanto con otras dictaduras militares como con procesos genocidas previos. […] El genocidio reorganizador se propone transformar las relaciones sociales *al interior* de un *Estado nación preexistente*, pero de un modo tan profundo que logra alterar los modos de funcionamiento social del mismo. […] Creo que esta idea […] es fundamental para

2 En un texto clásico de Marx, en su *Crítica al Programa de Gotha*, el significado del trabajo y del trabajador queda subrayado en aspectos que interesa recuperar, tales como la fuerza de trabajo como única propiedad disponible para la supervivencia y su carácter social en tanto relación de coerción y en tanto trabajo colectivo: "Los burgueses tienen razones muy fundadas para atribuir al trabajo una *fuerza creadora sobrenatural*; precisamente del hecho de que el trabajo está condicionado por la naturaleza se deduce, que el hombre que no dispone de más propiedad que su fuerza de trabajo, tiene que ser, necesariamente, en todo estado social y de civilización, esclavo de otros hombres, de aquellos que se han adueñado de las condiciones materiales de trabajo. Y no podrá trabajar, ni, por consiguiente, vivir, más que con su permiso […] El trabajo sólo es fuente de riqueza y de cultura como trabajo social, o, lo que es lo mismo 'dentro de la sociedad y a través de ella'. Esta tesis es, indiscutiblemente, exacta, pues aunque el trabajo del individuo aislado (presuponiendo sus condiciones materiales) también puede crear valores de uso, no puede crear ni riqueza ni cultura" (Marx, 1875: 13/15, énfasis original).

3 Deleuze hacía referencia a este concepto en los siguientes términos: "Los encierros son moldes o modelados diferentes, mientras que los controles constituyen una modulación, como una suerte de modelado autodeformante que cambia constantemente y a cada instante, como un tamiz cuya malla varía en cada punto" (1995: 279). Por extensión, se utiliza en este trabajo la *fuerza de modulación* como la regulación biopolítica de las poblaciones como efecto de *gubernamentalidad* (Foucault, 2006 y 2007).

4 En este mismo sentido puede comprenderse en la teoría de Marx la condición *originaria* de la acumulación descrita en el capítulo XXIV de *El Capital* (1975: 922): "La población rural, expropiada por la violencia, expulsada de sus tierras y reducida al vagabundaje, fue obligada a someterse, mediante una *legislación terrorista y grotesca* y a fuerza de latigazos, hierros candentes y tormentos, a la disciplina que requería el sistema del trabajo asalariado [… Luego] Sigue usándose, siempre, la violencia directa, extraeconómica, pero sólo excepcionalmente…" (énfasis original).

> comprender el carácter específico del genocidio reorganizador, su intencionalidad y capacidad para alterar, a través de la muerte y el horror, los modos hegemónicos de relaciones sociales. Estoy refiriéndome con esto a las tesis que plantean la necesidad de imponer un determinado modelo económico (agroexportador y rentístico) y a su profunda resistencia durante treinta años, fundamentalmente a través de las mediaciones políticas (sindicatos, comisiones obreras, movimientos políticos, movimientos armados, movimientos barriales o estudiantiles) y, por lo tanto, al objetivo de aniquilar dichas mediaciones como modo de imposición de un modelo económico" (Feierstein, 2007: 355-356 / 358 énfasis propio).

Este pasaje señala un punto de inflexión de las formas de regulación *biopolíticas* a la adopción sistemática de formas *tanatopolíticas* en *estados de excepción* (Agamben, 2004)[5]. Esta excepcionalidad caracteriza el corte entre el pasaje de la regulación fordista-keynesiana a otra etapa en la cual la modulación gubernamental sobre la clase trabajadora adquiere nuevas formas de disciplinamiento; ya no se trataría de ejercer la coerción por medio del *ejército de reserva*, sino por medio de una *población excedente potencialmente extinguible*, situada ésta en la imposibilidad de atender sus necesidades vitales de reproducción, más allá incluso de su ejercicio asalariado. Este cambio acarrearía efectos de largo plazo en la configuración de lo social. Al respecto, Wacquant (2007: 272) describe incluso para el "primer mundo occidental" que:

> … por debajo de la erosión de la capacidad integradora de la relación salarial, cada uno de los elementos de seguridad estipulados por el contrato social fordista-keynesiano (Standing, 1993) ha quedado erosionado o convertido en objeto de ataques frontales: la seguridad del empleo […], la seguridad en los ingresos […] y la seguridad del trabajo. En suma, las raíces estructurales de la incertidumbre económica y de la precariedad social se han ramificado y extendido tanto en la superficie como en lo profundo.

5 Con *tanatopolítica* se hace referencia a la formulación elaborada por Agamben (2003: 155) sobre la *biopolítica*, allí donde ésta representa en buena medida un poder de decisión sobre la muerte: "Simultáneamente a la afirmación de la biopolítica, se asiste, en efecto, a un desplazamiento y a una progresiva ampliación, más allá de los límites del estado de excepción, de las decisiones sobre la nuda vida en que consistía la soberanía. Si, en todo Estado moderno, hay una línea que marca el punto en el que la decisión sobre la vida se hace decisión sobre la muerte y en que la biopolítica puede, así, transformarse en tanatopolítica, esta línea ya no se presenta hoy como una frontera fija que divide dos zonas claramente separadas: es más bien una línea movediza tras de la cual quedan situadas zonas más y más amplias de la vida social". Es decir, en este solapamiento de biopolíticas entre la *decisión sobre la vida* y la *decisión sobre la muerte*. Situados en esta perspectiva, puede pensarse el pasaje de una racionalidad política keynesiana a otra, de tipo de regulación neoliberal.

Se configuran movimientos simultáneos en el proceso social de modelación de la clase de los trabajadores. Por un lado, se produce una fragmentación en su interior entre una población productiva (ligada directamente a la cadena de valorización) y otra prescindible, *superflua* (Mészáros, 2003); como así por otro lado, ambas fracciones igualmente se encuentran sometidas igualmente a la coerción de la *inseguridad*. Aun cuando en la cartografía de su estratificación se revela que la fracción superior tiene mayores posibilidades de sustentarse, mientras que la inferior, más subordinada, se encuentra en el límite de las posibilidades de subsistencia, sin lograr atender sus necesidades vitales considerando los *patrones normales de reproducción,* fijados éstos incluso con mediciones consideradas *estándar* a partir de indicadores de pobreza e indigencia (Álvarez Leguizamón, 2005); además, no siempre confiables o en casos subestimados.

Reemergen, desde los noventa, debates y comprobaciones múltiples acerca del objeto "excluido" y sus contenidos, proporciones cuantitativas y definiciones. Así se establece la existencia de este núcleo negativizado, designado de diversas formas (tales como: subproletariado, *underclass*, marginales, excluidos, pobres, indigentes); designaciones que, en última instancia, sitúan la observación en un solo plano en comparación con las fracciones hasta hoy consideradas modélicas del proletariado urbano. El interrogante que se abre aquí, con vistas a promover una contribución a una teoría de la transición, refiere a la posibilidad de incorporar, a partir de este objeto, otros planos de análisis, como el ético y el metodológico. El proletariado ha encarnado los núcleos de las teorías del materialismo dialéctico; quizás resulta conveniente introducir un enfoque predispuesto a colocar la observación desde los sectores más subordinados, des-identificados, como aquellos que padecen una *alienación radical*, en el sentido del trabajador que queda enajenado de la posibilidad de vender su fuerza de trabajo o que, a pesar de ello, no alcanza a subsistir o reproducirse (Bialakowsky y Antunes, 2005). Las poblaciones sin tierra, sin techo, sin trabajo, sin etnia, encarnan la negatividad extrema desidentificatoria (Mate, 2003; Agamben, 2002; Holloway, 2006), al propio tiempo que en sus prácticas de resistencia traducen la posibilidad de negar la negación que los segrega y elimina. Los sujetos colectivos, entonces –postulamos–, tenderían a crear, con su discurso y su praxis, nuevos espacio-tiempos que escapan al control, aunque su superficie o su volumen resulten reducidos, *moleculares* (Deleuze, 1995). Igualmente, no se trata en este ensayo de proyectar solamente la utopía desde

la negatividad, aunque ello es posible y comprobable (movimientos como MST, ENLZ, MTD, entre otros), sino de fundamentar una visión teórica que no los *excluya*.

La *exclusión epistemológica*[6] posee varios significados para ser comprendidos. Uno de ellos consiste en formular la interrogación desde la perspectiva de lo negativo, lo oprobioso, lo velado (Adorno, 1990; Agamben, 2002), un segundo significado se refiere a que no se puede aprehender la realidad social sin contar con la palabra y el saber de ese otro investigado, sin *establecer diálogo* con el protagonista, con lo cual se elude la *violencia simbólica* que todo solipsismo conlleva (Maliandi, 2000; Sotolongo Codina y Delgado Díaz, 2006; Bialakowsky et al., 2002; Bourdieu, 1999) y que consiste además en comprender que los avances científico-tecnológicos se encuentran hegemónicamente subordinados a la producción capitalista al mismo tiempo que a la racionalidad moderna *adiafórica*, supuestamente "neutral" (Bauman, 1998). Si bien la hipótesis clásica de Marx acerca del conocimiento como fuerza productiva, expuesta en los *Grundrisse*, ha sido retomada para brindar estatus conceptual liberador al *general intellect* (Virno, 2003; Hardt y Negri, 2002), conviene volver sobre esta hipótesis en su enunciado original y descubrir los hilos entretejidos entre el saber y la dominación:

> La naturaleza no construye máquinas, ni locomotoras, ferrocarriles, *electric telegraph*, *selfacting mules*, etc. (telégrafos eléctricos, hiladoras automáticas, etc.). Son éstos, productos de la industria humana; material natural, transformado en órganos de la voluntad humana sobre la naturaleza o de su actuación en la naturaleza. Son *órganos del cerebro humano creados por la mano humana*; fuerza objetivada del conocimiento. El desarrollo del capital *fixe* revela hasta qué punto el conocimiento o knowledge (saber) social general se ha convertido en *fuerza productiva inmediata*, y, por lo tanto, hasta qué punto las condiciones del proceso de vida social misma han entrado bajo los controles del general intellect (*intelecto colectivo*) y remodeladas conforme al mismo (Marx, 1972: 229-230, énfasis original).

6 Desde el plano epistemológico se hace referencia al proceso social de producción que conlleva la producción académica, análogamente a otros ámbitos productivos (Heler, 2005; Bialakowsky et al., 2006). Luego, se sostiene desarrollar una *epistemología de segundo orden* (Sotolongo Codina y Delgado Díaz, 2006: 63) en cuya propuesta de inspiración hermenéutica puede darse la integración del sujeto en el proceso de investigación a partir de un sistema observador: "En esta perspectiva reflexivista compleja, se enfatiza el momento relacional, de articulación, de coproducción conjunta de la realidad". En esta misma línea, Irene Vasilachis de Gialdino (2003: 49), propone una nueva lectura del paradigma interpretativo a la luz de los postulados de la *Epistemología del Sujeto Conocido* por oposición a una reflexión epistemológica centrada en el sujeto cognoscente la cual presenta entre otras consideraciones la clave destacada del "[...] principio de la igualdad esencial entre los seres humanos y de la identidad común del que conoce y del que es conocido y, por tanto, considera al conocimiento como una construcción cooperativa".

Las ciencias sociales, en la medida en que se asimilan este desarrollo científico, no pueden eludir esta imbricación entre saber y dominación, ya sea por los contenidos que abordan como por sus propios procesos productivos de descubrimiento. El conocimiento constituye una fuerza productiva del capital y, al parecer, su entretejido no es meramente superficial sino que se encuentra en su núcleo de interioridad constructiva, por ejemplo, en la elección de los modelos y métodos de trabajo. Una teoría de la transición en este enfoque, siguiendo esta hipótesis, debería dar cuenta entonces de los límites conceptuales como así también de los modos de producirlos, esto permitiría radicalizar los métodos críticos de producción de conocimiento.

Clásicamente, la referencia a la fase de transición revela la necesidad de comprender las claves conceptuales de una etapa de interfaz entre el sistema capitalista histórico y las fases de cambio cuyo protagonista era el proletariado. Aquí se intenta recuperar este desafío conceptual, sobre todo en relación con esta idea de establecer claves para comprender la transición a una fase más justa y equitativa frente al contexto de nueva época de alienación radical y profunda fragmentación de la fuerza de trabajo. Reflexionar sobre las claves no es proyectar un futuro utópico, que puede resultar ilusorio, sino explorar las condiciones que implican la reproducción del sistema más allá de sus aparentes mutaciones, y considerar incluso aquellas dimensiones que en este mismo contexto pueden ser alcanzadas por la crítica[7].

7 La concepción de una teoría de la transición está impregnada de cuestiones históricas que señalan –de modo iluminista– el paso de un estadio social (capitalismo) a otro (comunismo). Nuestro desafío no es debatir las etapas necesarias y de segura ocurrencia (Lenin, 1960), sino la necesidad de colocar algunas claves en debate sobre las condiciones previas necesarias para teorizar sobre la transición o pasaje a otro "mundo posible" (en el sentido del Foro Social Mundial, alter-mundista). Elementos éstos que pudieran entrar en diálogo para proponer un paradigma de conocimiento, teoría, que contribuya con las realidades sociales, sujetos colectivos emergentes de resistencia. Estos elementos que se proponen resultan quizás contrarios, inversos o distintos a los antecedentes. Veamos algunos de estos elementos diferenciadores que comprenden que: *Primero*, no señalamos etapas sino condiciones para promover teoría, no afirmamos si la etapa debe ser una *dictadura*, siempre rechazable, o una forma específica de sociedad, aunque habrá que pensar caracteres y colocarlos en debate, proyectarlos dialógicamente, distintas a una sucesión de fases. *Segundo*, no concebimos una fracción de clase como vanguardia. *Tercero*, recursivamente para el propio emisor, nosotros, le resulta insuficiente el pensar individual. *Cuarto*, que lo colectivo abarca más que el colectivo intelectual. *Quinto*, al camino lo traza la *coproducción investigativa*, un punto de partida hacia algo que desconocemos a

Luego de estas notas cabe detenernos en: a. la cuestión de la utilización de tecnologías de gobierno biopolíticas en la modulación de las poblaciones trabajadoras más subordinadas, tomando el caso argentino; b. una reflexión respecto del rol de las fuerzas productivas y el conocimiento, tanto en las prácticas macrosociales de exclusión como en el método científico, y c. una confrontación entre las prácticas y discursos de sujetos colectivos de cambio en América Latina y las posibilidades de un método de coproducción de conocimientos frente a la violencia estructural y científica. En el análisis que sigue se utilizan fuentes de datos secundarios y fragmentos discursivos para ilustrar el desarrollo del estudio a modo de ensayo –*epistemo-metodológico*– de diálogo, los cuales no intentan probar las hipótesis sino ampliarlas por medio de figuras icónicas, comprendiendo por éstas la configuración metodológica que incluye el análisis de casos, no en tanto representación de "totalidad" sino como caras holográmaticas que revelan como "parte" los aspectos más descarnados de la estructura compleja (Morin et al., 2002).

Capitalismo, gubernamentalidad y *superfluidización* de la fuerza de trabajo

La etapa actual del capitalismo expresa una contradicción referida al cambio de carácter del trabajo y a la consecuente expansión de un proceso de exclusión social y laboral. *Contrario sensu* a la fase ascendente del desarrollo del capitalismo que trajo consigo una masiva expansión del trabajo y especularmente del consumo como principales estrategias de inclusión social, en la etapa actual se evidencia una mutación de la relación capital-trabajo que ha alterado las condiciones y la calidad del empleo y abandonado el patrón de pleno empleo.

Estas transformaciones se enmarcan en un "proceso de trabajo social" (Bialakowsky et al., 2003) y en una estrategia de gubernamentalidad (Foucault, 1978) que expresa un cambio a nivel de las racionalidades políticas y de tecnologías de gobierno (Rose y Miller, 1992). La racionalidad política keynesiana caracterizada por: a. el empleo asalariado estable, regulado y remunerado, con capacidad de ahorro, b. los sistemas de protección social entendidos como una extensión de la relación salarial (salario indirecto) y c. la unidad familiar como institución que vehiculizaba el acceso a bienes y servicios que provienen tanto de la remuneración del empleo como de las prestaciones sociales, se truecan hacia el pasaje de una racionalidad política de orden neoliberal, la cual introduce: a. cambios radicales relacionados con el trabajo tanto a nivel tecnológico como en las formas de contratación; b. nuevas formas de gestión de los riesgos, basadas en estrategias de responsabilización individual; c. cambios en valores culturales y transformaciones en los modelos de reproducción.

El cambio orientado del capitalismo de nueva época para el caso argentino aúna la reestructuración del conflicto de clases con procesos de modulación gubernamental y social de las poblaciones trabajadoras que oscilan entre prácticas *bio y tanatopolíticas*, en las que se destacan tres tipos de violencia: una violencia fundadora genocida (1976-1983), otra de tipo monetaria que culmina con crisis hiperinflacionaria (1989-1990)[8], y violencias en los ajustes de reestructuración productiva (1991-2001) que consolidan la concentración capitalista y la flexibilización de la relación salarial[9].

En este contexto, la desconexión en la relación capital-trabajo que comenzó a evidenciarse en la década del setenta marcó un punto de inflexión en el orden social. Una de las significativas mutaciones acontecidas en el mundo del capital, que afectaron el universo de la

priori, salvo esta hipótesis que constituye la apertura del diálogo científico transdisciplinario con el otro y que la ciencia debe socializarse, ya que sin socialización del conocimiento resultará más difícil aún la producción de la *transformación* social (filosofía de la praxis) (Sánchez Vázquez, 2007; Hinkelammert, 2007; Fernández Nadal, 2007). *Sexto*, en los movimientos de resistencia encontramos formas epistemológicas valiosas (evitamos así al mismo tiempo caer en el *epistemicidio*), no proponemos un leguaje sino un interlenguaje, un encuentro discursivo. Y *séptimo*, lo negativizado constituye holograma de lo social, como otros hologramas, y constituye la oportunidad de testimonio, sin lo cual quizás no es posible pensar lo social o proyectarlo. Al decir de Boaventura de Sousa Santos al referirse al *epistemicidio*: "[…] Al constituirse como monocultura (como la soja), destruye otros conocimientos, produce lo que llamo 'epistemicidio': la muerte de conocimientos alternativos. Reduce realidad porque 'descredibiliza' no solamente a los conocimientos alternativos sino también a los pueblos, los grupos sociales cuyas prácticas son construidas con estos conocimientos alternativos" (2006: 23-24).

8 "[…] Esta crisis implicó antes que nada una nueva transformación del modo de regulación que implicó un cambio de jerarquía de las formas institucionales. Mientras que antes de esta crisis las formas Estado y relación salarial eran primordiales, luego de esta crisis, la moneda y la inserción internacional pasan a ocupar dicha posición […]" (Panigo y Torija Zane, 2004: 72).

9 "En lo que respecta a la relación salarial, el propósito de las autoridades fue inducir a la reducción de los costos laborales. Se actuó en general en dirección de flexibilizar la relación salarial, lo que resulta coherente considerando la restricción monetaria 'dura' (Neffa, 1998: 55) impuesta por la fijación del tipo de cambio. Las políticas tuvieron el propósito de flexibilizar la utilización del tiempo de trabajo y reducir los costos de reclutamiento y despido, disminuir las cotizaciones de las empresas para jubilaciones y obras sociales y reducir los costos asociados con los accidentes de trabajo (Neffa, 1998: 505)… Dicho fenómeno [el desempleo creciente] no fue exclusivo de los períodos de recesión: inclusive en algunos años de crecimiento se incrementó el desempleo, la subocupación y fue creciente la precarización del empleo (se incrementaron los índices de trabajo 'en negro' y los períodos de prueba)" (Panigo y Torija Zane, 2004: 75).

producción y del trabajo, redundó en la puesta en marcha de un nuevo patrón de reproducción del capital: el exportador de especialización productiva. Al decir de Jaime Osorio:

> este nuevo patrón volverá a actualizar –acentuado por la crisis de la tasa de ganancia en el plano local y mundial y los afanes de su recuperación bajo nuevas condiciones–, los nudos estructurales constitutivos a la condición dependiente, tales como la violación del valor de la fuerza de trabajo y la ruptura del ciclo del capital, los que acentúan la conflictiva relación que establece el capital frente al trabajador en tanto productor y en tanto potencial consumidor (2007: 4).

Complementariamente, I. Mészáros señala que

> El fin de la 'modernización del Tercer Mundo' destaca un problema muy fundamental en la evolución del sistema capitalista. Subraya la extensa significación histórica del hecho de que el capital ha fallado en completar su sistema como capitalismo global, es decir, como la arrolladora regulación económica de la extracción de plustrabajo como plusvalía. A pesar de todas las fantasías de 'despegue' y 'tendencia a la madurez', hoy en día casi la mitad de la población mundial debe reproducir sus condiciones de existencia por medios que contrastan agudamente con el idealizado 'mecanismo de mercado' como regulador irresistiblemente dominante del metabolismo social (Mészáros, 2003: 23).

Una característica de la lógica del capitalismo es el supuesto contradictorio de la necesidad de supresión creciente del trabajo vivo. En este contexto neoliberal, se produce convergentemente con una dinámica de descolectivización o fragmentación de la clase trabajadora, que extrema la superfluidización de la fuerza de trabajo expresada de diverso modo como la creación de un ejército *supernumerario* (Castel, 1997), *desagregación social* (Rosanvallon, 1995; Bialakowsky et al., 2004), *subproletariado* (Antunes, 2000) o *desproletarización* (Wacquant, 2007)[10]. La evolución cíclica y repetitiva de altos niveles de desempleo y precarización ya no permite interpretar este fenómeno como "ejército de reserva" a la espera para ser activado y encuadrado regular y formalmente en la expansión productiva del capital, como sucedía en

10 Beaud y Pialoux (2006: 45) hacen también referencia al proceso de desestructuración de la denominada clase operaria para referirse al caso francés: "a desestruturação da antiga 'classe operária', tal como ela se constituiu ao longo do tempo. Para tanto, era preciso dar conta não apenas de seu (relativo) enfraquecimento numérico, mas sobretudo de seu enfraquecimento político, e que se traduz por aquilo que poderíamos chamar de perda da autonomia simbólica tão característica dos últimos vinte anos".

época de posguerra; ahora lo que se plantea es la hipótesis acerca de la función sistémica del no-trabajo en la producción de productores *residuales*, *excedentes*, *descartables*, *desperdiciados*, *superfluos* (Bauman, 2005; Bialakowsky y Antunes, 2005).

De esta manera se expandieron las nociones de *atípico*, *subempleado*, *desempleado estructural*, *informal*, *precarizado*, entre otras, para referirse a estas fracciones más subordinadas de la *clase que vive del trabajo* (Antunes, 2003). En esta revisión, el problema no es sólo criticar al sistema capitalista, sino interrogarse acerca de cómo estas fracciones superfluizadas de la fuerza de trabajo son moduladas al tiempo que se recrea una nueva *normalidad* social. Es necesario insistir en que categorías como las antedichas reflejan en su definición una cara negativa, una carencia, pero no alcanzan a recuperar su propia perspectiva. Al decir de Reyes Mate: "… Uno hace propia la causa del otro (*del no-sujeto*) y en ese momento, le adviene el ser sujeto. […] En eso consiste el nuevo orden: en una definición de lo propio desde los otros" (Mate, 2003: 159).

Esta particular forma, que subordina a fracciones móviles de la clase trabajadora y su potencialidad excedentaria, se prueba con la capacidad que tiene el sistema para modularlas entre la coerción de salarios que no cubren sus necesidades vitales y las tecnologías de gobierno asistencialistas, que las sostienen en el límite de su reproducción. La *fuerza que instala superfluidad* se expresa en su prescindencia de empleo formal y en la labilidad del contrato *permanentemente temporal* (Castillo, 2005). La interpretación del derrame resulta, por medio de estas tecnologías de gobierno, un tipo de *derrame inverso*; los patrones de normalidad se trastocan por aquellos que antes se consideraban atípicos y se extienden las formas degradadas del borde inferior a fracciones más amplias de la clase trabajadora de un modo continuo y oscilatorio de crecimiento y decrecimiento.

En esta trama se instalan nuevas *ficciones* contextuales que velan el desalojo social y laboral (Blaum, 2004). Ya no se encuentra una división rígida entre este tercio poblacional y el conjunto social, entre población productiva e improductiva, activa y pasiva; las fronteras son fluidas, y se integran entonces dos tipos de economía, la legal y la ilegal, que finalmente convergen en un mismo sistema de acumulación. Su superfluidad se prueba en las fluctuaciones materiales e históricas de utilización de la fuerza de trabajo, en el límite de los ingresos reproductivos, en la potenciación extrema de la utilización-inutilización de la fuerza de trabajo del *capitalismo destructivo* (Mészáros, 2003).

El descubrimiento acerca de la superfluidad que conlleva la racionalidad política neoliberal para el caso argentino, como se anticipaba en la presentación, se remonta al establecimiento del "proceso de reorganización social", del totalitarismo extremo y sus secuelas

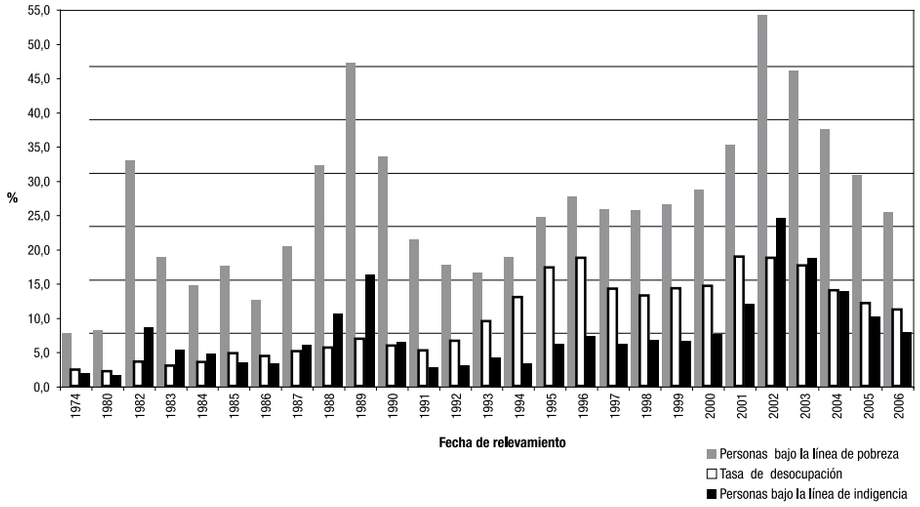
post setenta, que, como se señalaba, marcan un punto de inflexión en el *rediseño* social, por un lado, y el inicio de la *normalización* de un proceso intensivo de superfluidad de la fuerza de trabajo[11], por otro. La contrastación de estas afirmaciones encuentra asidero tanto en los datos que se citan a continuación como en los indicadores de pobreza, desocupación e indigencia que, en conjunto, revelan dicho rediseño.

Así, los datos disponibles dan cuenta de que, en los primeros años de la década del cincuenta, "la pobreza involucraba en este período a no más del 3% de los hogares urbanos. Entre 1953 y 1961, con la economía creciendo por encima de 2% anual por habitante, la desigualdad a nivel nacional aumentó moderadamente (alrededor de 5% del Gini), pero algo más (10%) para los hogares no agrícolas. Las mediciones posteriores de la distribución del ingreso –sólo de cobertura urbana o metropolitana– trazan un panorama de la desigualdad aproximadamente constante durante los años sesenta, época de un crecimiento económico significativo (Altimir, 1986). Hacia 1970, la pobreza absoluta abarcaba entre el 3 y el 4% de los hogares urbanos (Altimir, 1996b). Durante los años setenta la desigualdad se amplió (aproximadamente 15% del Gini), especialmente en la segunda mitad de la década, signada por la estabilización ortodoxa y reformas liberalizadoras" (Altimir y Beccaria, 2002: 115).

11 "Ya para 1974 la crisis de acumulación en Argentina se profundizó, iniciándose en 1975 [con un hito en el llamado 'Rodrigazo'] un fuerte proceso de reestructuración productiva y social. El capital en Argentina buscó recuperar el control perdido sobre el proceso de trabajo y lo hizo por medio de la más brutal represión de la historia del país. A partir de 1976 la sucesión de gobiernos militares (1976-1983) produjeron un profundo cambio en las condiciones en las que se desarrollaría el conflicto social. El capital buscó iniciar una reestructuración de las relaciones sociales de producción tal que les permitiera recuperar el control del trabajo y asegurar las condiciones adecuadas a la valorización del capital. Buscaba reconstituir por medio del uso de un nivel de violencia y represión en escala ampliada, el proceso de valorización del capital en escala también ampliada. […] Esta reconstitución se apoyaría en un violento proceso de 'acumulación originaria' de capital." (Féliz y Pérez, 2004: 201). Por su parte R. Boyer y J.C. Neffa señalan: "Durante este período (1976-1983) la relación salarial fue la forma institucional más vulnerada. La represión de militantes políticos y dirigentes sindicales, la intervención militar en las organizaciones sindicales, la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo para suspender derechos adquiridos, la interrupción de los procesos de negociación colectiva y de la vigencia de la ley del Salario Mínimo Vital y Móvil, se dieron conjuntamente con un disciplinamiento y mayor control dentro de las empresas, todo lo cual provocó al mismo tiempo la intensificación del trabajo, una reducción del salario real, así como de la participación de los asalariados en el ingreso nacional y un deterioro del salario indirecto provisto por el sector público y las obras sociales sindicales. El modo de desarrollo extravertido debilitó el sector industrial, provocando el cierre de numerosas PYME, con lo cual la estructura productiva se concentró y terciarizó, generalizándose como medios de subsistencia, el trabajo en negro y los trabajos por cuenta propia." (2004: 706-707).

Como se observa en el gráfico que sigue, de las mediciones de pobreza e indigencia para el período 1974-2006 puede deducirse que el cambio abrupto en la gestión de las fracciones más subordinadas de los trabajadores y sus inflexiones se correlacionan en forma secuencial con violencias políticas (1976-83), monetarias (Aglietta y Orléan, 1990) (por crisis hiperinflacionarias de 1989-1990) y reestructuradoras (1991-2001). Se deduce así una inversión en las formas de gubernamentalidad. En estas tres décadas emerge la modulación de la población superflua, *extinguible*, y se establece entonces una dinámica que implica movimientos de salida y entrada al mercado de trabajo con bajos ingresos, al borde de cubrir o no necesidades vitales. En el largo plazo se revela la dimensión estructural de estas mutaciones, que someten a un tercio de la población a *ciclos traumáticos de desalojo* (en sentido social y existencial).

Evolución de la pobreza, la indigencia y la desocupación en el GBA desde 1974 en adelante



Fuente: Elaboración propia en base a: Encuesta Permanente de hogares (EPH) y Encuesta Permanente de hogares continua (EPHC) del INDEC, onda octubre (EPH) y segundo semestre (EPHC) para pobreza e indigencia y onda octubre (EPH) y tercer trimestre (EPHC) para desempleo.

A principios de 2007, el 48% de los niños menores de 14 años vivía en la pobreza, y se presentaban en algunas regiones del país niveles de pobreza superiores a este promedio nacional. Lo cual implica dos tipos de lectura: una, referida a la interpretación histórica respecto de las generaciones de trabajadores que han permanecido anclados en

este contexto modulado durante tres décadas, oscilando entre la pobreza, la indigencia y la insuficiencia de ingreso vital; y una segunda interpretación, que implica efectuar proyecciones de esta población como futura fuerza de trabajo para las décadas que siguen, sobre la base de considerar estructurante el efecto traumático de dicha vulneración histórica.

Asimismo, si se relacionan estos indicadores con la evolución de la distribución de los ingresos, se observa una creciente polarización entre clases sociales; así, Martín Hourest señala en relación con la elaboración de los registros:

> Si nosotros leemos la evolución de la pobreza y la desigualdad en los últimos 15 años, vemos que en cada uno de estos episodios se ha empeorado la condición actual en relación a la condición de partida. El año 1993 era mejor que el año 2001, el 2001 era mejor que el 2003, y el año 2007 es mejor que el 2002, pero peor que el 2001. Es como que cada uno de los brutales empellones de la crisis dejase condiciones de producción de riqueza y condiciones de distribución de riqueza que van dejando un residuo social. Por eso nosotros lo llamamos el 'orden del desprecio', porque es una producción sistemática de seres despreciables en el marco del orden social" (Hourest, 2007: 15).

Cabe resaltar que la desigualdad en la distribución del ingreso *promedio* (Índice de Gini) muestra una disminución paulatina desde mayo de 2003, que los valores actuales se equiparan con los registrados en el año 1993 o en el período 1995-1997, y que el quinto quintil (el 20% más rico) comienza luego del 2003 a perder participación. Sin embargo, si se observa el cuadro que se expone a continuación, puede verse que la participación en el ingreso del primer quintil (el 20% más pobre) persiste en niveles muy bajos y con una recuperación más lenta que los quintiles correspondientes a los sectores medios.

Desigualdad: Distribución del ingreso per cápita familiar

Ahora bien, dicha estructuración social no opera en el vacío o desligada de prácticas y tecnologías de gobierno; lejos de probarse la ausencia del Estado, estas fracciones segregadas se encuentran continuamente intersectadas, ya sea por programas asistenciales, controles poblacionales y abandonos metódicos, como el cercamiento espacial y la represión directa. Se comprueba en esta modulación un proceso de trabajo social que las distribuye y enmarca. Aunque no se profundiza aquí en estos aspectos específicos, cabe señalar que en otro estudio hemos avanzado en el análisis de estas formas convergentes de modulación, entre las que se destacan dimensiones tales

como: *segregación espacial*[12], *gestión punitiva*[13], *infranormalización*[14] *y fragilización de los cuerpos*[15].

---

12 La segregación espacial remite, entre otros, al control de la fuerza de trabajo de inmigrantes ilegales, el establecimiento de campos de refugiados y los *procesos de guetificación* (Wacquant, 2007) que condicionan la segregación del hábitat. Lo registrado a nivel local revela que "en los últimos 5 años, el cordón metropolitano pasó de tener 385 asentamientos a más de 1.000; son el 85% del total provincial. En la provincia de Buenos Aires, en los últimos cinco años casi se triplicaron las villas en los 24 distritos que integran el gran cordón del conurbano bonaerense […] la aparición de nuevas villas responde a un crecimiento poblacional de los asentamientos de emergencia que se registran en la siguiente ficha técnica: durante 2001 se registraron 638.657 personas que por entonces vivían en esos núcleos; ahora, la cifra es casi el doble y los habitantes de los asentamientos suman 1.144.500." *La Nación*, informe de Info-Habitat UNGS, en <http://cementeriodelibros.blogspot.com/2006/07/la-emergencia-habitacional-informe-de.html)>

13 La gestión punitiva remite a la acción modélica de reclusión de fracciones de población segregada. Sólo a modo de representaciones icónicas pueden mencionarse sucesivos "motines" penitenciarios, como los acaecidos en las cárceles argentinas de Coronda y Magdalena durante 2006, que arrojaron un saldo de 47 muertes y un sinnúmero de heridos: "Su análisis revela secuestros colectivos, abandonos racionalmente metódicos, vigilancia escotomizada e inducciones que conducen a resultados mortíferos en el tratamiento de las poblaciones recluidas" (Bialakowsky et al., 2007). En el transcurso de 2007 a consecuencia de otro "motín" registrado en Santiago del Estero se agregaba a esta secuencia otros 36 decesos de reclusos "provocados por 'asfixia' por inhalar gases tóxicos por la quema de colchones de gomaespuma" (<www.página12.com.ar>, 3 de diciembre de 2007).

14 Este concepto se presenta en diálogo con el concepto de *normalización* utilizado por Michel Foucault, entendiendo que el autor connotaba las prácticas articuladas de la *anatomopolítica y la biopolítica*. En palabras de Foucault: "La disciplina, desde luego, analiza, descompone a los individuos, los lugares, los tiempos, los gestos, los actos, las operaciones […] sobre esa base hace una partición entre lo normal y lo anormal. La normalización disciplinaria consiste en plantear ante todo un modelo, un modelo óptimo que se construye en función de determinado resultado, y la operación de normalización disciplinaria pasa por intentar que la gente, los gestos y los actos se ajusten a ese modelo; lo normal es, precisamente, lo que es capaz de adecuarse a la norma, y lo anormal, lo que es incapaz de hacerlo" (2006: 75-76). Mientras que en el período analizado (1976-2003), como se ha señalado, los conceptos propuestos dan cuenta de la *gubernamentalidad* enlazada a formas *tanatopolíticas* basadas en una nueva *subsunción*, con la subordinación que incluye poblaciones *subnormalizadas,* en comparación con el patrón de normalización antecedente aún vigente en *ficcionalizaciones* sociales e institucionales, connotadas éstas por su inaccesibilidad como fuerza de trabajo a su reproducción, expresadas ya sea en formas marginales o por medio de las formas asalariadas precarias ("atípicas") (Bialakowsky et al., 2007).

15 "Con la dinámica de fragilización de los cuerpos, hacemos referencia a procesos sociales que vulneran la salud de poblaciones, afectando su calidad de vida y longevidad" […] "Es posible observar el proceso de fragilización de los cuerpos como un poliedro en que los múltiples procesos asociados al *continuum* de exclusión-extinción social se entrelazan y dan cuenta de una lógica sistémica. Las condiciones de vida degrádanse: con la subnutrición de fracciones de la población, en la patologización de los cuerpos, en las condiciones de vida asociadas a los secuestros institucionales, en la guetificación y segregación del hábitat" (Bialakowsky et al., 2007: 182 / 187).

	Participación de los quintiles				
	1	2	3	4	5
	EPH-15 ciudades				
1992	4,8	9,2	13,8	21,4	50,6
1993	4,7	9,3	14,3	21,9	49,7
1994	4,6	9,1	14,0	21,6	50,6
1995	4,1	8,5	13,3	20,6	53,1
1996	4,0	8,3	13,2	21,1	53,4
1997	4,0	8,3	13,3	21,2	53,3
1998	3,6	7,9	12,7	21,0	54,8
	EPH - 28 ciudades				
1998	3,7	7,9	12,7	20,9	54,7
1999	3,8	8,1	13,1	21,2	53,8
2000	3,6	7,7	12,8	21,3	54,8
2001	3,1	7,2	12,3	21,0	56,4
2002	3,0	7,1	12,2	20,3	57,5
2003	3,2	7,0	12,0	20,7	57,1
	EPH-C				
2003-II	3,0	7,0	11,8	20,0	58,2
2003-II	3,1	7,1	12,0	20,6	57,1
2004-I	3,5	7,5	12,4	20,7	54,8
2004-II	3,4	7,7	12,9	21,1	54,7
2005-I	3,4	7,7	12,7	20,7	55,4
2005-II	3,4	7,8	13,1	20,9	54,4
2006-I	3,6	8,1	13,5	21,6	53,1
2006-II	3,7	8,3	13,6	21,9	52,6

Fuente: Elaboración propia en base a Cuadro: CEDLAS - Desigualdad: Distribución del ingreso per cápita familiar. Participación de los deciles y ratios de ingreso[16].

En síntesis, las transformaciones del capitalismo y de la gubernamentalidad de fines de siglo XX e inicios del XXI expresan las tensiones del pasaje de una racionalidad política keynesiana a otra de orden neoliberal, al tiempo que producen fuerza de trabajo superflua a partir de la modulación de poblaciones más subordinadas. En este desarrollo se interpreta que la modulación comprende un conjunto complejo de dinámicas sociales que las constituyen y operan sin retiro de prácticas gubernamentales y sociales, sino en la aplicación de nuevos formatos de incidencia.

16 En <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/cedlas/estadisticas_arg/excels/desigualdad_arg.xls>

Fuerza productiva y fuerza de trabajo

Comprender las fuerzas productivas en el capitalismo de fines de siglo XX e inicios del XXI y su relación con las transformaciones operadas sobre la fuerza de trabajo implica, desde este enfoque, hacer referencia a dos hipótesis. La primera podría referirse a la escisión que se plantea entre fuerza productiva y fuerza de trabajo; y la segunda, relativa a los procesos de producción de conocimientos, procesos ambos que resultarían convergentes en la acumulación capitalista.

Un punto inicial, para ampliar estas hipótesis, es afirmar que la fuerza productiva y la fuerza de trabajo se encuentran entrelazadas. Esto no obstante que, con el desarrollo del capitalismo, se ha producido una escisión profunda entre sus componentes, especialmente con el saber científico-tecnológico, instrumento clave en sentido productivo a la vez que como fuerza de dominación. En segundo lugar, cabe hacer referencia a la reconfiguración de la relación entre fuerza de trabajo y fuerza productiva bajo el desarrollo de una nueva estructura de poder –la del "capitalismo mundial integrado" (Guattari, 2004)–, que se caracteriza por expandir un paradigma de acumulación basado en la expansión *maquínica* de nuevas tecnologías, formas de conocimiento y circulación de la información, como así el desarrollo de una *axiomática* que opera sobre las matrices colectivas y subjetivas intersectadas por un *mismo* modo de producción[17].

Puede señalarse que la fuerza productiva actual no depende tanto de la masividad de la fuerza de trabajo reunida en planta en *cooperación fabril* sino, en todo caso, de su reorganización sistémica (*offshore*, *outsourcing*). Si bien se afirma que las nuevas tecnologías prescinden de fuerza de trabajo, o bien la sustituyen, la hipótesis que aquí se sustenta se dirige a comprender la organización como instrumento que facilita el poder de diagramación y, por ende, la modulación de la fuerza de trabajo a partir de la descentralización, la deslocalización y precarización, el empleo intermitente y el desempleo asociados. De esta forma, la fuerza de trabajo se desagrega, rearticula y pauperiza,

17 "Esta integración maquínico-semiótica del trabajo humano implica, en consecuencia, que se tome en cuenta en el seno del proceso productivo la formación de cada trabajador no sólo en el ámbito de sus saberes –lo que algunos economistas llaman el 'capital de saber'–, sino también en el conjunto de sus sistemas de interacción con la sociedad y con el entorno maquínico; imbricando en este entorno tanto a las máquinas propiamente dichas, esto es, las máquinas técnicas, como a las máquinas semióticas y a las máquinas deseantes, que funcionan como software de los comportamientos sociales, de los tejidos urbanísticos, de todos los niveles de sensibilidad, de interiorización de los sistemas jerárquicos, etc." […] Integración desterritorializada, que no es necesariamente incompatible con la existencia de regímenes diversificados y que puede incluso estimular esta diversificación, a condición de que se establezca con arreglo a su axiomática segregativa" (Guattari, 2004: 59 / 61).

especialmente en sus extensiones satelitales (Battistini, 2004). En resumen, el nuevo modo de producción revela un tipo de modulación sobre la población trabajadora escindible, dado que en este desarrollo alcanza la alienación radical, regula la desnormalización y el dominio tecnológico sobre la naturaleza, en el marco de una economía ecopolítica de descarte[18].

Dicho modo de producción, según Mészáros (2003), no puede plantearse ligado a las necesidades humanas, dado que expresa la tendencia a expandir su propia reproducción con una morfología que incluye la destructividad de la fuerza de trabajo y el medio ambiente. Susana Murillo, por su parte, dice al respecto:

18 Por ejemplo, este estrecho ensamble puede ilustrarse con el denominado "modelo sojero", cuyos caracteres resumen la aplicación capitalista excluyente de innovaciones científico-tecnológicas con la utilización de semillas transgénicas, apropiación monopólica de patentes, aplicación intensiva de agrotóxicos (insecticidas y herbicidas), tecnologías de siembra directa sin rotación, con consecuencias sobre la destrucción de biodiversidad, arrasamiento de nutrientes y desertificación, y desplazamiento y desempleo masivo de la fuerza de trabajo. Modelo que se extiende en América Latina y que en Argentina constituye la base de un rediseño radical de la estructura agropecuaria ligada al agronegocio trasnacional. Miguel Teubal afirmaba al respecto: "Desde comienzos de los años 70 se instaura en el país lo que se denomina 'el modelo sojero', basado en la preeminencia de la producción de la soja en detrimento de otra producción agropecuaria. El modelo adquiere un cariz muy especial a mediados de los 90 cuando se libera el mercado el cultivo de la soja transgénica, con lo que la Argentina se transforma en uno de los principales países del Tercer Mundo en el que se impulsan estos cultivos. Esta producción requiere la aplicación de un paquete tecnológico que consiste en combinar la semilla transgénica provista por empresas transnacionales con el sistema de la siembra directa (que no requiere el laboreo del campo) y la doble cosecha. La maleza que queda en el campo a raíz de la siembra directa es eliminada por el glifosato, un agrotóxico al que, sin embargo, es resistente la semilla transgénica. El cultivo de la soja en nuestro país creció en forma espectacular. La producción de esta oleaginosa pasa de 3,7 millones de toneladas en 1980-1981 a 10,8 millones en 1990/1991 y a 35 millones en 2002/2003. Se prevé que en la actual campaña alcanzaría entre 38,5 y 40 millones de toneladas. Esto significa que la soja, que expresaba el 10,6 por ciento de la producción de cereales y oleaginosas en 1980/1981, pasa a representar casi la mitad en el período 2002/2003. Asimismo, la mitad de la superficie que se destina a la producción de estos cultivos se utiliza para producir soja" (2006). Por su parte el movimiento campesino Mocase, en 2008, frente al conflicto desatado por este sector contra el gobierno por la disputa por la fijación de retenciones fiscales móviles a las superganancias, volvía a pronunciarse: "[…] como ya explicáramos reiteradamente en otros artículos, *impulsar la sojización depreda la mano de obra y la pequeña y mediana producción, además de devastar al ecosistema y a la salud humana.* Lo reiteramos una vez más: el sistema de la SD-sojaRR-herbicida glifosato, destruye 4 de cada 5 puestos de trabajo existentes y sólo crea un puesto de trabajo cada 500-600 hectáreas, siendo sólo viables y autosuficientes para este sistema, las explotaciones que superan las 500 hectáreas según la región agroecológica. Por el contrario la economía familiar genera 35 puestos de trabajo genuinos por cada 100 hectáreas" (énfasis propio).

> As limitações *naturais* à acumulação de capitais ocorrem num duplo sentido: tanto da perspectiva dos *recursos naturais*, como da *força de trabalho*. O PS ('paradigma sócio-técnico') permite reduzir-se a dependência *orgânica* que o capital tem com relação à força de trabalho (por exemplo, mediante a eliminação de postos de trabalho nos quais as habilidades do trabalhador eram fundamentais) e possibilita diminuírem-se as dificuldades de acesso à energia e às matérias-primas, recursos naturais disponíveis nos países pobres, cujo alinhamento era e é temido. As novas tecnologias permitem controlá-los, prescindir ou se apropriar deles como nunca antes na história. É possível criarem-se recursos artificialmente por meio da biotecnologia e de novos materiais e transformar-se o meio ambiente, o que, de uma maneira ou de outra, atinge a população pobre devido à destruição do meio ambiente e à expulsão de camponeses para áreas urbanas (Murillo, 2007: 55, énfasis original).

Dicha mutación pone en discusión el carácter del trabajo en tanto proceso que discurre y se entrelaza entre el hombre y la naturaleza. Efectivamente, el dominio que el hombre ejerce sobre la naturaleza bajo este paradigma sociotécnico no sólo resulta destructivo para la naturaleza (exohumana) sino que además su (ir)racionalidad instrumental (Horkheimer y Adorno, 2001) lo conduce al exterminio de fracciones de la propia fuerza de trabajo, tal como observamos a modo de ilustración en el relato que sigue acerca de la devastación amazónica, que se ha transformado en un icono, tanto en sentido de preservación del ecosistema planetario como significado hologramático de *acumulación primitiva* en la contemporaneidad.

> La jungla amazónica hace tiempo ha perdido su virginidad, pero ahora parece estar perdiendo definitivamente la batalla para salvarse de la deforestación total. Para dar un ejemplo claro, la destrucción del Amazonas sigue a un ritmo de 8.600 campos de fútbol por día […]. Tanto ha irritado a algunos sectores la permisividad para que grandes agricultores ávidos de apropiarse de más tierras para cultivos y cría de ganado así como explotación maderera impongan su peligroso criterio destructor […] Los riesgos para las generaciones venideras son cada vez mayores. Si la devastación del Amazonas continúa, en menos de 150 años habrá sido aniquilado por completo. Y con la pérdida de ese gigantesco pulmón vegetal de la Tierra, la permanencia del hombre en el planeta será apenas una utopía[19].

19 *Diario de la Capital*, Argentina 23 de mayo de 2005, Fuente: *Los Verdes de Andalucía*, 24 de mayo de 2005 (Citado en: <http://www.eco2site.com/News/mayo-05/amazo-tala.asp>). Estudios realizados sobre la cuestión agraria en el Amazonas revelan que aproximadamente 100 millones de hectáreas son sospechadas de falsificación de

Horkheimer y Adorno brindan, en este sentido, una interpretación crítica acerca de las consecuencias de esta relación de dominación, y para ello se remontan a la comprensión de los orígenes de esta:

> En la historia de clases la enemistad del *sí mismo* contra el sacrificio implicaba un sacrificio de *sí mismo*, pues tal enemistad era pagada con la negación de la naturaleza en el hombre en aras del dominio sobre la naturaleza extrahumana y sobre los otros hombres. Justamente esa negación, sustancia de toda racionalidad civilizadora, es la célula de la irracionalidad mítica que continúa proliferando: con la negación de la naturaleza en el hombre se hace confuso y oscuro no sólo el *telos* del dominio de la naturaleza exterior, sino también el de la propia vida. En el momento que el hombre se amputa la conciencia de sí mismo como naturaleza, todos los fines por los que se mantiene en vida: el progreso social, el incremento de todas las fuerza materiales e intelectuales, incluso la conciencia misma, pierden todo valor, y la entronización del medio como fin, que adquiere en el capitalismo tardío el carácter de abierta locura, es perceptible ya en la historia de la subjetividad (2001: 107, énfasis original).

En este nuevo contexto, la expectativa del desarrollo de la fuerza productiva liberadora de la fuerza de trabajo queda trunca. El conflicto originario entre el hombre y la naturaleza, entre "el dominio sobre la naturaleza y los hombres", traducido aquí como el conflicto entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción, no logra disolverse sino agravarse, en la medida que los nuevos instrumentos para el trabajo resultan productos de una ciencia y una epistemología imbricada con el capitalismo en la racionalidad de sus fines, cristalizada en sus medios *maquínicos* (de Gaudemar, 1991). La modulación del capitalismo en la nueva época refuerza de esta manera su carácter instrumental y *cosificador*.

escrituras. Las tierras públicas son vendidas y registradas por desconocidos en los archivos de las localidades de Pará, Acre, en Goiás, Distrito Federal, Paraná, Amapá, en Roraima, en Rodônia y el Mato Grosso. La ocupación de la tierra es uno de los instrumentos más poderosos de dominio y concentración agraria en el país. En los archivos de la Comisión que investiga la ocupación de las tierras públicas, consta la identificación, en el Estado de Amazonas, de más de 50 millones de hectáreas con títulos ilegales o irregulares. Asimismo, según estadísticas del Incra (2001), en la Región Norte, 0,2% de las ocupaciones ilegales fundadas en la falsificación de documentos comprenden el 26% del área registrada de la Región, en la Región Centro Oeste, 0,2% de las ocupaciones ilegales son responsables del 10% del área de esta región; y en el Nordeste, 0,03% de las ocupaciones ilegales totalizan el 9% del área registrada. La mayoría de los estados de la Región Norte poseen elevados porcentajes de áreas sospechadas de falsificación de escrituras, destacándose el Acre, donde el 0,5% de las ocupaciones ilegales abarcan el 63% del área, y en Pará, el 0,3% de las ocupaciones ilegales son responsables por el 34% del área (Sayago y Machado, 2004: 217-232).

Esta reestructuración productiva que involucra la aplicación de nuevas tecnologías requiere de un insumo relevante: el conocimiento. En este marco, el conocimiento científico cobra relevancia y legitimación social como base del desarrollo tecnológico, y coloca en discusión, en consecuencia, el lugar que ocupará el *intelecto colectivo* (*general intellect*) como fuerza productiva y fuente de creación de valor.

Antes de avanzar sobre la producción de conocimiento –pequeño *excursus*–, conviene recordar que el descubrimiento capitalista clave, que distingue al sistema como tal, trata de la fundación planificadora de la *cooperación* productiva (Marx, 1867):

> Contrario *sensu* a su uso más difundido, la cooperación no es una actividad que enlaza solidariamente a los hombres, sino un instrumento que los aloja en el proceso productivo como un arte mecánica maquínica superior que la distingue de otros procesos de producción social. La cooperación en este contexto teórico remite a la cooperación despótica la cual se expresa con dos significados: la imposición de un orden militarizado productivo, y la mutación del saber individual en saber colectivo pasible de ser expropiado por ese otro distinguible del productor. La calidad del descubrimiento de este concepto es enorme pues revela que la cooperación no se encuentra como resultado voluntario de los productores sino por iniciativa del capitalista. Claro está que no se trata, como hemos aprendido, de un método encapsulado, vertical, sino que produce más allá de sí mismo en lo social y en lo subjetivo. El resultado de este método es alcanzar una productividad inalcanzable individualmente, un plusvalor colectivo (Bialakowsky et al., 2006: 64).

Como se ha analizado ya en un trabajo previo[20], de manera homóloga al trabajo colectivo fabril en el sistema capitalista, la producción social de conocimientos (*general intellect*[21]) se ha tornado apropiable. Así el len-

20 Véase: Bialakowsky, Alberto L.; Costa, María I.; Patrouilleau, María M.; Martínez Schnaider, Rocío S. y López, Ana L., (2006), "Capitalismo y método. Alternativas de la coproducción investigativa", *Lavboratorio on line,* año VII, número 19, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina, <http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>.

21 Al respecto, Virno propone una reactualización conceptual del original concepto propuesto por Marx acerca del *general intellect* en tanto fuerza productiva plasmada en fuerza de trabajo acumulada en maquinaria como en tanto trabajo vivo e interacción comunicativa: "[…] en forma de paradigmas epistémicos, performances dialógicas, juegos lingüísticos. Dicho en otros términos, el intelecto público se identifica con la cooperación, con el actuar concertadamente del trabajo vivo, con la competencia comunicativa de los individuos" […] "El general intellect es el saber social devenido principal fuerza productiva; es el conjunto de los paradigmas epistémicos, lenguajes artificiales, constelaciones conceptuales que rigen la comunicación social y las formas de vida" (Virno, 2003: 65 y 95, respectivamente).

guaje, como los discursos científico-tecnológicos y su distribución *genérica* (en un *common land* social), está siendo privatizado y concentrado con efectos hegemónicos. La pregunta que puede realizarse es: ¿cómo resistir a este proceso de concentración sin caer en una modulación genocida? No tenemos una respuesta para este desafío, pero intentaremos profundizarlo en los apartados que siguen, especialmente en relación con cuestiones que se consideran relevantes para incluir en esta perspectiva analítica, tales como: las hegemonías epistémicas, b. la distribución del conocimiento, y c. la potenciación de la producción colectiva, en diálogo con la praxis de *sujetos colectivos* en Latinoamérica.

Poder y saber se reflejan en el interior *no dicho* del proceso de trabajo que dispone el método supuestamente "neutral" y objetivo de la producción científica-tecnológica. Cabe entonces interrogarse acerca de los efectos políticos de la apropiación: "El general intellect, o intelecto público, si no deviene república, esfera pública, comunidad política, multiplica localmente las formas de la sumisión" (Virno, 2003: 33). El interrogante acerca de la productividad creativa y la distribución del *general intellect* abarca entonces un significado semántico amplio que difumina los límites prescriptivos de la metodología positivista, y otorga así complejidad a los procesos de reconocimiento y producción del pensamiento colectivo.

La observación de Horkheimer ha resultado significativa al respecto, la ciencia participa de la vida social y constituye por sobre todo una fuerza y un medio de producción:

> La ciencia, en la teoría de la sociedad sostenida por Marx, figura entre las fuerzas productivas del hombre. La ciencia hace posible el sistema industrial moderno, ya como condición de carácter dinámico del pensamiento –carácter que, en los últimos siglos, se ha desarrollado con ella–, ya como configuración de conocimientos simples acerca de la naturaleza y del mundo humano –conocimientos que, en los países adelantados, están al alcance incluso de los miembros de los estratos sociales más bajos–, y no menos como componente de la capacidad espiritual del investigador, cuyos descubrimientos contribuyen a determinar, en modo decisivo, la forma de vida social. En la medida en que la ciencia existe como medio para la producción de valores sociales, es decir, se halla formulada según métodos de producción, ella también tiene el papel de un medio de producción (Horkheimer, 1932: 15) .

Nuevamente cabe recalar quizás en un hecho empírico puntual, pero que aquí se sugiere puede resultar hologramático:

> *65 mineros atrapados*: El gobierno mexicano espera hacer contacto este miércoles con los mineros atrapados desde el domingo en una mina a 150 metros bajo tierra, dijo en entrevista radiofónica el secretario de Trabajo: 'Estamos más cerca que nunca y hoy están modificando la concentración de gases para poder avanzar más rápido, están inyectando aire, o sea que con mucha probabilidad hoy a medio día ya podamos' hacer contacto con los mineros, incomunicados tras la explosión en la mina Pasta de Conchos, ubicada en San Juan de Sabinas, Coahuila, norte de México'. […] Para enfrentar la tragedia, había dicho que los primeros contactos con los mineros se lograrían el pasado martes, sin embargo otro derrumbe hizo necesario volver a cavar con picos y palas, debido a la amenaza que representa la maquinaria pesada ante la presencia de gas en el ambiente[22].
>
> *El trágico fin de los mineros mexicanos*: Mientras los 65 mineros morían (quién sabe si en el momento de la explosión o posteriormente en atroz tortura, lo que sólo podría saberse si continuara la cara, peligrosa y quizás inútil búsqueda) […] hoy tiene(n) interés en tapar 'el pozo' cuanto antes para que no se investiguen […] condiciones que provocaron la tragedia de los mineros mexicanos (énfasis propio)[23].

En este análisis el pequeño relato de la tragedia se constituye en holograma para interrogar: ¿qué es el saber?, ¿dónde debe colocarse la interrogación?, ¿cuál es el método de investigación?, ¿quién es el sujeto necesario de interrogación? El problema resulta permanente y está bien que así lo sea: el saber se acumula, el saber se distribuye, el conocimiento es provisorio, ha constituido un juego de verdad (Foucault, 1986), un consenso entre determinados sujetos que acuerdan un paradigma de comprensión y prueba (Kuhn, 1962; Santos, 2003). En cualquier caso, constituye una potencia. La hipótesis de Horkheimer (1932) resulta aún significativa, la ciencia participa de la vida social y constituye una fuerza y un medio de producción.

Siguiendo con la ilustración hologramática, la parte que refleja aspectos relevantes del sistema, los mineros de Coahuila y otros casos paradigmáticos pueden constituir íconos para la reflexión, a partir de los cuales se interrogue, por caso, si en este tipo de "accidentes" laborales hay solo de una carencia de conocimientos o quizás de una forma determinada de producir la distribución de saberes sobre los modos de producción. La distribución de las formas que asume el trabajo no es ajena al avance científico-tecnológico y a sus modos de apropiación. Se encuentra al respecto una estructura muy densa en el planteo de Horkheimer, que retoma el acervo clásico, dado que si la fuerza productiva del saber queda integrada a la fuerza productiva en la dominación de la fuerza de trabajo, cabe preguntarse cómo se

22 *Página 12,* 22 de febrero de 2006.

23 <Red Voltairenet.org> 8 de marzo de 2006.

constituye hasta hoy el método de producción científica que no puede (como forma de poder) prever su destino alienado (escindido) en su distribución, participando en una combinación de territorios vedados (Gouldner, 1970).

Esta crítica no sólo se refiere a la presupuesta neutralidad política y axiológica de los conocimientos sino también a la necesidad de explorar la materialidad de los procesos de trabajo que subyacen a la propia dinámica de descubrimiento motivada por la interrogación para la transformación de la realidad social.

Notas de síntesis. Contribuciones a una epistemología del cambio con sujetos colectivos

Con el fin de avanzar en reflexiones relacionadas con contribuciones a una teoría de la transición, cabe detenerse finalmente sobre la cuestión *transversal* de la *violencia,* comprendida ésta como la fuerza que prescribe la eliminación del otro, y que se presenta en las múltiples imbricaciones de las formas gubernamentales antes señaladas, en concepciones sobre el cambio social, como así también en los abordajes epistemológicos.

Así se observó que en la ruptura entre modelos, en el pasaje de un modelo biopolítico a otro, el tipo de *regulación de las poblaciones* culminó en su *rediseño* social con la destrucción de la supuesta rigidez del contrato social antecedente y el pasaje a una *coerción inflexible* instrumentada por la ficción (fetichización) social de *flexibilidad y modernización del aparato productivo,* portadoras estas regulaciones de la inseguridad laboral y la producción de una nueva *masa vulnerada* que disuelve la frontera con las fracciones más empobrecidas, como se demuestra con el caso argentino, en el cual se expande y se reduce modularmente y alcanza, con su *derrame inverso* , una proporción creciente de la fuerza de trabajo sometida a esta dinámica de fluidización.

En términos de gubernamentalidad, la violencia no radica tan sólo en la violencia de la segregación, en la violencia instituyente del sistema económico y sus puentes sociales de legitimación, sino también en la intervención constante y reticular del ejercicio gubernamental que sitúa los límites y la movilidad –ascendente y descendente– entre fracciones de la clase trabajadora. La violencia se expresa así en el plano estructural, en las fuerzas productivas y en la subyacente exclusión epistemológica.

Frente al desafío de esta multiplicidad de violencias dirigidas a las clases subordinadas, se observa la necesidad de descubrir una ética de resistencia que implique eludir estas determinaciones. El cambio social hacia una sociedad más igualitaria no sólo comprendería

condiciones *para*, sino también prácticas concretas de resistencia, materializadas en la producción de acontecimientos que escapan a la lógica del sistema de dominación (Deleuze, 1995). Pero además, podemos observar en esta praxis la voluntad de eludir la confrontación violenta en sus *ensayos de transición.*

Si bien las propuestas o visiones acerca del cambio social, especialmente en relación con los procesos de transición de un sistema económico o modelo social a otro, han acogido históricamente también la intervención violenta[24], en América Latina puede interpretarse un giro hacia formas democráticas de transición luego de las trágicas experiencias de las dictaduras. Según Calderón y Jelin (1987), anteriormente, los modelos emancipatorios de la modernización, los movimientos de liberación nacional y los proyectos clasistas mantenían una ideología global, orientada por una noción de progreso hacia una totalidad identificable. Posteriormente, la caída de Allende en 1973 representa un icono de pérdida de proyección histórica de los movimientos sociales de orientación industrial-totalizante, correspondiente con una "crisis de historicidad industrialista" (Calderón, 1986).

Así, producto de los procesos históricos y económicos, como las dictaduras y la reestructuración social y productiva de las décadas del ochenta y del noventa, emergen en América Latina múltiples movimientos sociales que, en su práctica discursiva, formulan propuestas sobre *el cambio social, lo colectivo, la distribución del saber y su posicionamiento frente al tema de la violencia*. Nuevamente se presentan aquí algunos fragmentos, huellas discursivas, que intentan ampliar las hipótesis esbozadas y dar sustento testimonial, en una búsqueda de coherencia por lo planteado conceptualmente, y que dan paso justamente a *recuperar* la voz de sujetos colectivos que han cobrado identidad a partir de su resistencia a procesos neocapitalistas de desidentificación sistémica. Entre tales pueden señalarse como referentes: el movimiento de *siringueiros* de Brasil, el movimiento zapatista en México y los movimientos de desocupados en Argentina.

---

24 Para comprender la asociación de violencia con cambio social, Hanna Arendt (2005) en su análisis identifica la glorificación de la primera en la concepción moderna de la historia asociada a la noción de progreso. Esta concepción, que alberga la noción de un tiempo lineal y homogéneo, plantea la idea de que el curso histórico debe ser interferido por la violencia como forma de hacer llegar aquello que ya se encuentra escrito en la letra de la "historia". También Walter Benjamin (1973) había cuestionado la noción de progreso del materialismo dialéctico en este sentido, y profundizado sobre la violencia en una comprensión del tiempo lineal, una interpretación unívoca de la historia y en la invisibilización y negación de los múltiples tiempos y actores vivientes e intervinientes en el plano de la historia.

En Brasil, en oposición al "paradigma destructivo" del modelo amazónico, a mediados de los setenta surge el movimiento sindical de *siringueiros* (recolectores de caucho), liderado por el legendario Francisco Alves (Chico) Mendes (quien fue asesinado en diciembre de 1988), movimiento que fundamentaba sus luchas en tres ejes básicos: el *extrativismo*, el *empate* y la acción colectiva. Estos tres conceptos clave que han caracterizado su afrontamiento contienen significados de resistencia en tres planos: el primero señala que se debe sobrevivir económicamente en intercambio no abusivo con la naturaleza, que si se práctica una recolección –que extrae riqueza– debe resultar sostenible a la biodiversidad y la reproducción amazónica. El *empate*, como instrumento de lucha, es la barrera humana que se coloca frente al avance del derribo de la selva, y que supone varios significados, además de interpretarse como la recuperación de la resistencia activa no violenta; significa oponerse corporal y colectivamente a la maquinaria destructiva de la floresta. Lo colectivo y lo no violento se reintroduce en la propia forma de la toma de decisiones que, se supone, sólo pueden tomarse a partir del instrumento gregario como creador de conocimiento y como resistencia al mismo tiempo. De manera más abstracta adquieren el significado de oposición intercultural del que la ciencia y la tecnología reduccionistas carecen, especialmente cuando se trata de la relación con la naturaleza y los aparatos cognitivos colectivos[25].

En esta línea de detección de los trasfondos axiológico-epistemológicos se encuentra la producción intelectual del movimiento zapatista. En México, ya desde fines de los ochenta, se registran diferentes luchas y conflictividades sociales que adquieren mayor visibilidad desde el levantamiento zapatista en enero de 1994 y que no han dejado de repercutir en los movimientos sociales e intelectuales latinoamericanos y del resto del mundo, no sólo por la reemergencia de las reivindicaciones indigenistas y campesinas que impulsan sus luchas, sino también por sus originales enunciados discursivos y sus proyecciones más amplias y profundas en lo cultural, lo social y lo político.

En las palabras del movimiento esta posición se fijaba de este modo:

> […] Nosotros los zapatistas del EZLN nos levantamos en armas en enero de 1994 porque vimos que ya está bueno de tantas maldades que hacen los poderosos, que sólo nos humillan, nos roban, nos encarcelan y nos matan, y nada que nadie dice ni hace nada. Por eso nosotros dijimos que '¡Ya Basta!' […] Y entonces, también dijimos que queremos la democracia, la libertad y la justicia para todos los mexicanos, aunque más bien nos concentramos en los pueblos indios. Porque resulta que nosotros del EZLN somos casi todos puros indígenas de acá de Chiapas, pero no queremos luchar sólo por su bien de nosotros o sólo por el bien de los indígenas de Chiapas, o sólo por los pueblos indios de México, sino que queremos luchar junto con todos los que son gente humilde y simple como nosotros y que tienen gran necesidad y que sufren la explotación y los robos de los ricos y sus malos gobiernos aquí en nuestro México y en otros países del mundo […][26].

25 Véase: <http://www.chicomendes.org/es/chicomendes01.php>.

Como sostiene Ameglio (2002), puede pensarse al ejército zapatista como un pueblo en armas en la procuración de la autodefensa frente a la posibilidad de desaparición tanto física como cultural, social y política. Sin embargo, el autor afirmaba que el zapatismo realizaba muchas otras acciones que podían catalogarse como del campo de la no-violencia activa, y que el uso de la fuerza armada no definía su identidad central, así se demuestra con su evolución la Sexta Declaración de la Selva Lacandona en 2005.

En esta Sexta Declaración de 2005 se señalan

> una serie de iniciativas que incluyen la de que un grupo de zapatistas del EZLN salga a hacer trabajo político abierto, civil y pacífico, en la llamada 'otra campaña'. Se abrió así una nueva etapa de la lucha zapatista por la democracia, la libertad y la justicia para México. […][27].

La "otra campaña" adquiere nuevos significados que renuevan la resistencia, entre cuyos rasgos más destacables, al decir de Neil Harvey, se subrayan:

> […] tres elementos centrales que corresponden a lo que podemos identificar como una nueva forma de hacer política: el diálogo como principio ético; la búsqueda de nuevas formas de participación; la responsabilidad colectiva por el éxito de *la otra campaña*. En primer lugar, la *Sexta Declaración de la Selva Lacandona* es una invitación general a participar en la lucha anticapitalista por vías pacíficas, con el fin de formular una nueva constitución política y la consolidación de nuevas formas de hacer política. La convocatoria permite así el diálogo abierto entre diversas organizaciones y personas que buscan resistir la marginación, la discriminación y el desprecio. […] Lo que *Marcos* llama 'la salud interna' de *la otra campaña* dependerá de esa doble ca-

26 Fragmentos de la Sexta Declaración de la Selva Lacandona, EZLN, 2005.

27 Comunicado del Comité Clandestino Revolucionario Indígena - Comandancia General del Ejército Zapatista de Liberación Nacional de México, 30 de noviembre de 2005.

> pacidad de, por un lado, mantener vivo el diálogo con los diferentes grupos de adherentes, por otro, arribar a decisiones que se legitiman por su origen democrático y colectivo[28].

Nuevamente aquí se establece una coincidencia epistémica que subyace a estos movimientos sociales anclados en la resistencia no violenta, la formulación dialógica para llegar a la comprensión política y el aparato cognitivo gregario; las reivindicaciones, en consecuencia, se apoyan como condición de generación de cambios en estos supuestos.

En la Argentina, durante las dos últimas décadas se ha observado también la emergencia de colectivos y movimientos sociales en fracciones de trabajadores desalojados, los sin trabajo, que han conformado sujetos colectivos en los márgenes de la inclusión social, los cuales llegaron a superar incluso en la escena pública, con sus movilizaciones, a los agrupamientos sindicales tradicionales como la CGT (Confederación General del Trabajo) y contribuyeron en parte a la renovación sindical encarnada por la CTA (Central de Trabajadores de la Argentina)[29]. Estos colectivos se agrupan en lo que se ha denominado, dentro del movimiento de trabajadores desocupados, *movimientos piqueteros*, entre cuyos atributos se destacan justamente la lucha por su visibilidad "desde abajo", al instalar por medio de *cortes de ruta* las reivindicaciones de los trabajadores desplazados (Svampa, 2000; Zibechi, 2003). Movilizados, aún a costa de persecuciones y represiones, en resistencia a la implementación violenta del modelo neoliberal. Pueden tomarse como indicadores históricos de esta etapa de intervención gubernamental, desde la dictadura, como se mencionaba *supra*, hasta las medidas represivas aplicadas sobre las manifestaciones populares que culminan con saldos mortales, como los casos de Teresa Rodríguez, Kosteki y Santillán y Carlos Fuentealba[30].

28 Neil Harvey, "Nueva política en *la otra campaña",* en *La Jornada,* 10 de enero de 2005, Fuente <www.lafogata.org>.

29 La CTA fue fundada en 1992. Abarca, en forma innovadora, la afiliación de trabajadores ocupados y desocupados, y mantiene tres principios básicos: la afiliación directa, una democracia electiva plena y la autonomía de los partidos políticos.

30 Sin duda, estos son nombres popularizados por los movimientos sociales pero que comparten su condición con muchos otros anónimos o no recuperados aún como testimonio. Teresa Rodríguez muere el 12 de abril de 1997 en Cutral-Có, provincia de Neuquén (Argentina) herida por una bala de la policía, en el marco de una represión a una manifestación de docentes. Maximiliano Kosteki y Darío Santillán, militantes del Movimiento de Desocupados, son asesinados por la policía en el marco de un corte de ruta en Avellaneda, provincia de Buenos Aires, el 26 de junio de 2002. Y Carlos Fuentealba, docente, participaba de un corte de ruta el 4 de abril de 2007, nuevamente en la provincia de Neuquén, cuando le fue disparada una granada de gas lacrimógeno que acabó con su vida.

En esta línea puede citarse un análisis acerca de la represión y posterior asesinato de Maximiliano Kosteki y Darío Santillán, militantes piqueteros, en la protesta y corte de ruta de los accesos a la Ciudad de Buenos Aires, el 26 de junio de 2002:

> Entre enero y junio de 2002, la CTD Aníbal Verón denunció 23 hechos (amenazas, persecuciones y asesinatos) que involucran a miembros de las fuerzas de seguridad y personas relacionadas con el poder político […] el mismo día de la brutal represión desatada en el puente *Clarín* publica las declaraciones del jefe de gabinete… y del vocero presidencial… dejando en claro que ya no tolerarían los cortes de ruta y que utilizarían 'todos los mecanismos necesarios para hacer cumplir la ley'. […] Al interior del MTD, la narrativa sobre el asesinato de los dos jóvenes es construida como la máxima expresión de la concepción que estos movimientos poseen respecto del tipo de construcción política que promueven […] en el relato la muerte no aparece significada como un momento sacrificial en la lucha por una causa trascendente […] sino como la revelación trágica de una búsqueda abierta, participativa y democrática (García et al., 2007: 35-37).

Tomando otra de estas huellas discursivas, Andrés Fernández, del MTD Aníbal Verón (Movimiento de Trabajadores Desocupados, Solano, Provincia de Buenos Aires) comentaba:

> […] nosotros no creemos en la toma del poder. Pensamos que la cuestión no pasa por llegar a instalarnos en un lugar de poder impregnado por valores de un sistema que ya no tiene respuestas para la sociedad. Nosotros trabajamos para cambiar el sistema (García y Mases, 2007: 36).

Es en estas claves donde pueden quizá, hipotetizamos, encontrarse estos ejes de un tejido propositivo para una teoría del cambio, no tanto en sus elementos singulares sino en las matrices de un saber aún no hegemónico sino emergente. Finalmente, en estas huellas podría inscribirse la posición expresada por el presidente de Bolivia, Evo Morales Ayma[31], como motivo de la llamada "directiva retorno" de la Unión Europea destinada al control y represión de la inmigración dirigida a Europa. Es una misiva que revela un posicionamiento político infrecuente en el lenguaje de la diplomacia internacional y que con posterioridad –y a solicitud del mandatario boliviano– se aprobó no ya como preocupación sino como *rechazo* a tal directiva por par-

31 "El papel real de los migrantes. Carta abierta de Evo Morales a propósito de la 'directiva retorno' de la Unión Europea", 12 de junio de 2008.

te de los presidentes del Mercosur. En sus fundamentos revela una forma lógica alternativa que coloca en juego político dos cuestiones significativas: *el hecho histórico y la reciprocidad*. Ambas pertenecen a un sustrato en el que puede reconocerse el discurso de las culturas andinas y la lógica del *ayllú*. La reciprocidad, la conducta *ayni*, no puede sino enlazarse a la *comunalidad* y al mutuo reconocimiento[32].

Esta lógica desplaza el reduccionismo del presente e instala una ética entre pares frente a lo que se supone la ficcionalización de las racionalidades gubernamentales europeas que instalan la inexistencia del pasado y la ausencia de las interacciones como contribuciones vitales. Al decir de Evo Morales:

> El mundo, sus continentes, sus océanos y sus polos conocen importantes dificultades globales: el calentamiento global, la contaminación, la desaparición lenta pero segura de recursos energéticos y biodiversidad mientras aumenta el hambre y la pobreza en todos los países, fragilizando nuestras sociedades. Hacer de los migrantes, que sean documentados o no, los chivos expiatorios de estos problemas globales, no es ninguna solución. No corresponde a ninguna realidad. Los problemas de cohesión social que sufre Europa no son culpa de los migrantes, sino el resultado del modelo de desarrollo impuesto por el Norte, que destruye el planeta y desmiembra las sociedades de los hombres.

Occidente norte se empeña en escindir ficcionalmente la relación entre el modo de producción capitalista neoliberal y la sobrevivencia, mientras la lógica andina posee subyacencias que la aventajan en su concepción holística e histórica.

Estas posibilidades de giro político estratégico representan, más allá de la elección de tecnologías de lucha, nuevas posiciones epistemológicas subyacentes, de las que pueden recuperarse, en este sentido, tres cuestiones básicas: el hacer y el pensar colectivo, la democratización de las decisiones y el diálogo como activador de poder. Las tres cuestiones niegan la violencia estructurante del sistema capitalista y al propio tiempo la producción *solipsista* del saber.

Se trata de propuestas alternativas en las cuales la práctica queda interpelada frente a tres tensiones: encontrarse enfrentados al abismo social del desalojo, la vinculación de causales del sistema que deben cambiarse, la certidumbre de que si no son ellos mismos, los sectores subordinados, quienes protagonicen el cambio, no habrá tal que los

32 Véase complementariamente: "Entrevista a Álvaro García Linera: 'Evo simboliza el quiebre de un imaginario restringido a la subalternidad de los indígenas'", en Svampa, Maristella y Stefanoni, Pablo, en *OSAL,* Año VIII, Nº 22, septiembre, Buenos Airees, CLACSO.

contenga. La *complejidad* queda ajustada en este puente que se establece entre lo singular y lo sistémico, lo micro y lo macro, la caducidad de las formas políticas del "sistema" que no los incluye y que requiere un cambio que se sustente en la comprensión de esta complejidad, y la negación de la violencia que los niega y fragmenta aún en el saber.

En contraste, en sociedades del "primer mundo" a diferencia de las observaciones que se han realizado aquí, los levantamientos raciales o revueltas contemporáneas quedan caracterizados como episodios de violencia colectiva o *violencia desde abajo*. Si bien estos movimientos tienen en común con los analizados el cuestionamiento de la estructura segregacionista y de oposición a la alienación radical, las resistencias desde el borde quedan, al parecer, circunscriptas al estallido (Wacquant, 2007)[33].

En la nueva época capitalista diferentes experiencias latinoamericanas desestiman el enfrentamiento violento y las lógicas de vanguardia, lo cual no implica sino la adopción de nuevas formas colectivas de resistencias activas no violentas: cortes, paros, ocupaciones, marchas, asambleas, son algunos de sus instrumentos. Finalmente, en el campo epistemológico, una teoría de transición para el cambio social no puede sino ser afrontada a partir de una ética fundada en resistir: la alienación radical, el progreso científico-tecnológico unidimensional y sus propios métodos de producción de conocimiento.

El redescubrimiento de la *masa marginal* (Salvia, 2007), o del *lumpenproletariado* (Laclau, 2005) o la referencia a la *población extinguible* (Bialakowsky et al., 2007) en este enfoque, no implica sustituir el horizonte utópico del trabajador universal asalariado fordista-keynesiano por otras variantes subordinadas, sino que se trata de re-comprender las nuevas formas de resistencia frente a la lógica impuesta por la dominación capitalista, que trueca su coerción como amenaza disciplinaria por la modulación y la enajenación radical.

Las claves expuestas en relación con la violencia admiten varios efectos. El principal está referido a las precondiciones para nutrir un cambio social, lo cual supone, a su vez, una concepción respecto de las condiciones materiales de producción teórica, campo en el cual también se libra un conflicto productivo. Desde este enfoque, tres cuestiones resultan relevantes: a. la enajenación del intelecto colecti-

33 Este autor observa que "estos problemas urbanos […] han combinado dos lógicas que sería erróneo oponer pues se hallan vinculadas en realidad: por una parte, una lógica de la protesta contra la injusticia étnica, enraizada en la experiencia de la discriminación […] y una lógica de clase que lleva a los sectores pauperizados de la clase obrera a rebelarse contra las privaciones económicas y las crecientes desigualdades sociales por medio del arma más eficaz que disponen, a saber, enfrentarse a las autoridades y alterar por la fuerza el curso normal de la actividad social" (Wacquant, 2007: 38).

vo, y por lo tanto del producto del pensamiento singular; b. la violencia que se ejerce con esta enajenación y c. la crítica ejercida desde una nueva epistemología. El obstáculo consistiría en formular, explícita o implícitamente, la necesidad de la existencia de una vanguardia esclarecida y de sus seguidores, falacia que se vincula en diversa forma al *dispositivo* (episteme) iluminista. Una segunda posición implica que el proceso de descubrimiento teórico tendría por base un desarrollo coproductivo. Profundizar un método *dialógico* o la propuesta *metodológica de coproducción investigativa*, puede contribuir quizás a reducir tensiones y distancias en ciencias sociales, entre alternativas de una *ciencia-para* o una *ciencia-con*, entre la potencialidad de creación del *pensamiento colectivo* y la necesidad del desarrollo de un *movimiento social intelectual* que brinde sustento material para encarar los desafíos epistemológicos y teóricos en ciernes.

Bibliografía

Adorno, Theodor W. 1990, *Dialéctica negativa* (Madrid: Taurus).

Agamben, Giorgio 2002 *Lo que queda de Auschwitz. El archivo y el testigo, homo Sacer III.* (Madrid: Nacional).

Agamben, Giorgio 2003 *Homo Sacer: El poder soberano y la nuda vida I* (Valencia: Pre-Textos).

Agamben, Giorgio 2004 *Estado de Excepción: Homo Sacer, II, I* (Buenos Aires: Adriana Hidalgo).

Aglietta, Michel; Orléan, André; de la Vega Navarro, Ángel 1990 *La violencia de la moneda* (México: Siglo XXI).

Altimir, Oscar y Beccaria, Luis 2002 *Efectos de los cambios macroeconómicos y de las reformas sobre la pobreza urbana en Argentina* (Pcia. de Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento).

Álvarez Leguizamón, Sonia 2005 "Los discursos minimistas sobre las necesidades básicas y los umbrales de ciudadanía como reproductores de la pobreza" en Álvarez Leguizamón, Sonia (org.) *Trabajo y producción de la pobreza en América Latina y El Caribe: estructuras, discursos y actores* (Buenos Aires: CLACSO-Crop).

Ameglio, Pietro 2002 *Gandhi y la desobediencia civil. México hoy* (México: Plaza y Valdés).

Antunes, Ricardo 2000 *Os sentidos do trabalho* (San Pablo: Boitempo).

Antunes, Ricardo 2003 *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo* (Buenos Aires: Herramienta).

Arendt, Hannah (2005), *Sobre la violencia* (Madrid: Alianza).

Battistini, Osvaldo R. (comp.,) 2004 *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (Buenos Aires: Prometeo).

Bauman, Zygmunt 1998 *Modernidad y holocausto* (España: Sequitur).

Bauman, Zygmunt 2005 *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias* (Buenos Aires: Paidós).

Beaud, Stéphane y Pialoux, Michel (2006), "Rebeliões urbanas e a desestruturação das classes populares (França, 2005)" *Tempo Social* (San Pablo), Vol. 18, N°1, junio, en
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702006000100003&lng=es&nrm=iso>

Benjamin, Walter 1973 *Tesis de filosofía de la historia* (Madrid: Taurus).

Bialakowsky, Alberto L.; Rosendo, Ernestina y Haimovici, Nora 2002 "El encuentro de los discursos". *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales* (Buenos Aires), N° 51.

Bialakowsky, Alberto L.; Grima, José Manuel; Rosendo, Ernestina; Costa, María Ignacia; Crudi, Roxana; Xiques, Mario y Haimovici, Nora 2003 "Procesos sociales de trabajo en instituciones públicas. Actores bifrontes" en *Encrucijadas: Revista de la Universidad de Buenos Aires*, (Buenos Aires) Nº 23, septiembre.

Bialakowsky, Alberto L.; Reynals, Cristina; Zagami, Mónica; Crudi, Roxana; Costa, M. Ignacia y Haimovici, Nora 2004 "Procesos sociales de exclusión-extinción. Comprender y coproducir en las prácticas institucionales en núcleos urbanos segregados" en Mota Díaz, Laura y Catani, Antonio D. (coords.) *Desigualdad, pobreza, exclusión y vulnerabilidad en América Latina. Nuevas perspectivas analíticas* (Toluca: UAEM-CEMAPEM-UFRGS-ALAS).

Bialakowsky, Alberto L. y Antunes, Ricardo 2005 "Introducción. Hipótesis y notas críticas sobre el trabajo y el capitalismo actual" en Bialakowsky, A. L.; Partida, R.; Antunes, R. y Costa, M. I. (comps.) *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y superfluidad*. Guadalajara – Jalisco, (México: Universidad de Guadalajara - Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Asociación Latinoamericana de Sociología, ALAS).

Bialakowsky, Alberto L.; Costa, María I.; Patrouilleau, María M.; Martínez Schnaider, Rocío S. y López, Ana L. 2006 "Capitalismo y método. Alternativas de la coproducción investigativa" en

Lavboratorio on line, año VII, número 19. Argentina: Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires en <http://lavboratorio.fsoc.uba.ar>.

Bialakowsky, Alberto L.; López, Ana L. y Patrouilleau, María M. 2007 "Práticas governamentais na regulamentação de populações extinguíveis" en Cimadamore, A. y Cattani, A. D. (coords.), *Produção de pobreza e desigualdade na América Latina*. (Porto Alegre: CLACSO - Tomo).

Blaum, Luis 2004 "La convertibilidad como síntoma social (El "caso" Argentina) en Boyer, Robert y Neffa, Julio C. (coords.) *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas* (Buenos Aires: Miño y Dávila/ Caisse de Depôts et Consignations/ CEIL PIETTE).

Bourdieu, Pierre 1999 *La miseria del mundo* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

Boyer, Robert y Neffa, Julio C. 2004 "La crisis argentina (1976-2001): lecturas institucionalistas y regulacionistas" en Boyer, Robert y Neffa, Julio C. (coords.) *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas* (Buenos Aires: Miño y Dávila, Caisse de Petos et Consignations, CEIL-PIETTE CONICET).

Calderón, Fernando (comp.) 1986 *Los movimientos sociales ante la crisis* (Santo Dominico: UNU/ FLACSO/ IISUNAM).

Calderón, Fernando y Jelin, Elisabeth 1987 *Clases y movimientos sociales en América Latina* (Buenos Aires: CEDES).

Castel, Robert 1997 *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado* (Buenos Aires: Paidós [Estado y Sociedad]).

Castillo, Juan J. (dir.) 2005 *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España* (Buenos Aires: Miño y Dávila).

de Gaudemar, Jean-Paul 1991 "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo" en Foucault, Michel y otros *Espacios de Poder* (Madrid: La Piqueta).

Deleuze, Gilles 1995 *Conversaciones 1972-1990* (Valencia: Pre-Textos).

Ejército Zapatista de Liberación Nacional 2005 *Sexta Declaración de la Selva Lacandona*, México en <www.ezln.org.mx>

Feierstein, Daniel 2007 *El genocidio como práctica social. Entre el nazismo y la experiencia argentina. Hacia un análisis del aniquilamiento como reorganizador de las relaciones sociales* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

Féliz, Mariano y Pérez, Pablo E. 2004 "Conflicto de clase, salarios y productividad. Una mirada de largo plazo para la Argentina" en Boyer, Robert; Neffa, Julio C. (coords.) *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas* (Buenos Aires: Miño y Dávila, Caisse de Petos et Consignations, CEIL-PIETTE CONICET).

Fernández Nadal, Estela 2007 "La búsqueda de alternativas a la democracia capitalista. Franz Hinkelammert y la crítica a la racionalidad formal", en Hoyos Vásquez, Guillermo *Filosofía y teorías políticas entre la crítica y la utopía,* (comp.) (Buenos Aires: Asdi – CLACSO).

Foucault, Michel 1981 (1978) "La gubernamentalidad" en *Espacios del Poder*, Genealogía del Poder Nº 6 (Madrid: La Piqueta).

Foucault, Michel 1986 (1978) *La verdad y las formas jurídicas* (México: Gedisa).

Foucault, Michel 2006 *Seguridad, territorio, población* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

Foucault, Michel 2007 *Nacimiento de la biopolítica* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

García, Analía; Pérez, Germán y Vázquez, Melina 2007 "Poner el cuerpo. Sobre los significados de la masacre del Puente Pueyrredón" en *Dossier Morir joven en la Argentina. Ciencias Sociales* (Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, UBA) Nº 67, julio.

García, Norma B. y Mases, Enrique 2007 "De la perspectiva desde abajo a la perspectiva desde afuera: ¿Una nueva mirada para el análisis de la protesta social? en Mases, Enrique y Gallucci, Lisandro (eds.), *Historia de los trabajadores en la Patagonia* (Neuquén: Universidad Nacional del Comahue).

Gouldner, Alvin 1970 *La crisis de la sociología occidental* (Buenos Aires: Amorrortu).

Guattari, Félix 2004 *Plan sobre el planeta. Capitalismo mundial integrado y revoluciones moleculares* (Madrid: Traficantes de sueños).

Hardt, Michael y Negri, Antonio 2002 *Imperio* (Buenos Aires: Paidós).

Harvey, Neil ìNueva política en *la otra campañaî* en *La Jornada,* en <www.lafogata.org> 10 de enero de 2005.

Heler, Mario 2005 *Ciencia incierta. La producción social del conocimiento* (Buenos Aires: Biblos).

Hinkelammert, Franz 2007 "La transformación del Estado de Derecho bajo el impacto de la estrategia de globalización" en

Hoyos Vásquez, Guillermo (comp.) *Filosofía y teorías políticas entre la crítica y la utopía,* (Buenos Aires: Asdi - CLACSO).

Holloway, John 2006 "Una charla de John Holloway: ¿Qué es la revolución?" en <http://lavaca.org/seccion/actualidad/1/1365.shtml>

Horkheimer, Max 1974 (1932), "Observaciones sobre ciencia y crisis" en Horkheimer, Max *Teoría crítica* (Buenos Aires: Amorrortu).

Horkheimer, Max; Adorno, Theodor W. (2001) *Dialéctica de la ilustración: fragmentos filosóficos* (Madrid: Trotta).

Hourest, Martín 2007 "La entrevista" en *El trabajo en la Argentina. Condiciones y perspectivas. Informe trimestral*, Nº 13 (Buenos Aires: Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino CENDA).

Kuhn, Thomas S. 1971 (1962) *La estructura de las revoluciones científicas* (México: Fondo de Cultura Económica).

Laclau, Ernesto 2005 *La razón populista* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

Lenin, Vladimir 1960 "Capítulo V: Las bases económicas de la extinción del Estado", en *El Estado y la Revolución*, Obras Escogidas (Moscú: Progreso) T. 2.

Maliandi, Ricardo 2000 "La racionalidad bidimensional y la ética convergente" en Fernández, Graciela (comp.) *El otro puede tener razón. Estudios sobre racionalidad en filosofía y ciencia* (Mar del Plata: Suárez).

Marx, Karl 1968 (1875), "Glosas marginales al programa del Partido Obrero Alemán" en *Crítica del Programa de Gotha* (Madrid: Ricardo Aguilera).

Marx, Karl 1972 *Elementos fundamentales para la crítica de la Economía Política (Borrador) 1857-1858,* (Buenos Aires: Siglo XXI) Vol. 2.

Marx, Karl 1996 (1867), *El Capital. Crítica de la Economía Política* (México: Siglo XXI).

Marx, Karl 1998 (1975), Cap. XXIV: "La llamada acumulación originaria" en *El Capital. Crítica de la Economía Política* (México: Siglo XXI).

Mate, Reyes 2003 *Por los campos de exterminio* (Barcelona: Anthropos).

Mészáros, István 1999 *Más allá del Capital. Hacia una teoría de la transición*. (Valencia-Venezuela-Caracas: Vadell).

Mészáros, István 2003 "El capital: una contradicción viviente" en *El siglo XXI: ¿socialismo o barbarie?* (Buenos Aires: Herramienta).

Mocase 2008 El "paro del campo" Secretaría de comunicación del Mocase Vía Campesina, miembro del MNCI Movimiento Campesino Indígena en <http://eco21.com.ar/2008/el-paro-del-campo-segun-el-mocase.html>

Morin, Edgar; Roger Ciurana, Emilio R. y Motta, Raúl D. 2002 *Educar en la era planetaria. El pensamiento complejo como método de aprendizaje en el error y la incertidumbre humana* (Salamanca: UNESCO, Universidad de Valladolid).

Murillo, Susana 2007 "Produçao de pobreza e construção de subjetividade" en Cimadamore, Alberto D. y Cattani, Antonio D. *Produçao de pobreza e desigualdade na América Latina* (Porto Alegre: CLACSO- Tomo).

Neffa, Julio C. 1998 *Modos de regulación regímenes de acumulación y sus crisis en Argentina (1880-1996)* (Buenos Aires: Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET, Eudeba).

Osorio, Jaime 2007 "América Latina hoy. Entre la explotación redoblada y la actualidad de la revolución" en *Herramienta* (Buenos Aires) Nº 35, junio.

Panigo, Demian Tupac y Torija Zane, Edgardo 2004 "Una revisión de las crisis económicas argentinas desde la Teoría de la Regulación" en Boyer, Robert y Neffa, Julio C. (coords.) *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas* (Buenos Aires: Miño y Dávila, Caisse de Petos et Consignations, CEIL-PIETTE CONICET).

Rosanvallon, Pierre 1995 *La nueva cuestión social. Repensar el Estado de providencia* (Buenos Aires: Manantial).

Rose, Nikolas y Miller, Peter 1992 "Political power beyond the State: problematics of government" *British Journal of Sociology* (43), 2.

Salvia, Agustín 2007 "Introducción" en Salvia, Agustín y Chávez Molina, Eduardo (comps.) *Sombras de una marginalidad fragmentada. Aproximación a la metamorfosis de los sectores populares de la Argentina* (San Martín, provincia de Buenos Aires: Miño y Dávila).

Sánchez Vázquez, Adolfo 2007 *Filosofía da práxis* (São Paulo, Clacso–Expressão Popular).

Santos, Boaventura de Sousa 2003 *Crítica de la razón indolente: contra el desperdicio de la experiencia. Para un nuevo sentido común: la ciencia, el derecho y la política en la transición paradigmática* (Bilbao: Desclée de Brouwer) Vol. I.

Santos, Boaventura de Sousa 2006 *Renovar la teoría crítica y reinventar la emancipación social* (Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales-UBA - CLACSO).

Sayago, Doris y Machado, Luciana 2004 "O pulo do grilo: a Oncra e a questao fundiária na Amazônia" en Sayago, Doris; Tourrand, Jean-François y Bursztyn, Marcel (orgs.) *Amazônia. Cenas e cenários* (Brasilia: Editora Universidad de Brasilia).

Sotolongo Codina, Pedro L.; Delgado Díaz, Carlos J. 2006 *La revolución contemporánea del saber y la complejidad social. Hacia unas ciencias sociales de nuevo tipo* (Buenos Aires: CLACSO).

Svampa, Maristella (ed.) 2000 *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales* (Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento - Biblos).

Teubal, Miguel (2006), "Agricultura sin agricultores" en <http://soja.monocultivos.com/publicaciones/TeubalAgriculturaSinAgricultores.htm>

Vasilachis de Gialdino, Irene 2003 "Trabajo, situaciones de pobreza e identidad" en Bialakowky, Alberto L. (comp.) *Dilución o mutación del trabajo en América Latina o trabalho: entre a perenidade e superfluidade. Trabajos para el XXIV Congreso ALAS 2003, Arequipa-Perú* (Buenos Aires: Herramienta).

Virno, Paolo 2003 *Gramática de la multitud* (Buenos Aires: Colihue).

Wacquant, Löic 2007 *Los condenados de la ciudad. Gueto, periferias y Estado* (Buenos Aires: Siglo XXI).

Zibechi, Raúl 2003 *Genealogía de la revuelta. Argentina: la sociedad en movimiento* (Buenos Aires: Nordan Comunidad – Letra Libre).

Adalberto Cardoso*

Escravidão e sociabilidade capitalista

um ensaio sobre inércia social

Apresentação

A história social do trabalho passou por profunda revisão no Brasil nas últimas 2 décadas, resultado da rotinização da investigação empírica rigorosa em grupos de pesquisa estáveis em diferentes instituições acadêmicas, que levaram à descoberta de novas fontes, à exploração inovadora de antigos documentos, à proliferação de novas hipóteses e ao surgimento de categorias explicativas renovadas. Este ensaio sobre a inércia social brasileira bebe nessa nova historiografia para formular algumas hipóteses sociológicas sobre o padrão de incorporação dos trabalhadores nos primórdios da ordem capitalista no país. O que se oferece é um ensaio de interpretação sobre aquele padrão, que percorre, em poucas páginas, longo período histórico, aqui relido sob uma perspectiva em particular. Sugiro que a escravidão deixou marcas muito profundas no imaginário e nas práticas sociais posteriores, operando como uma espécie de lastro do qual as gerações sucessivas tiveram grande dificuldade de se

* Doctor en Sociologia por la Universidad de São Paulo (Brasil), profesor e investigador del IUPERJ, autor de vários libros sobre trabajo y sindicatos en Brasil, y de estudios sobre el sindicalismo latinamericano. Actualmente se dedica al estudio de la construccion de la sociedad del trabajo en Brasil.

livrar. Em torno dela construiu-se uma ética do trabalho degradado, uma imagem depreciativa do povo, ou do elemento nacional, uma indiferença moral das elites em relação às carências da maioria, e uma hierarquia social de grande rigidez e vazada por enormes desigualdades. Esse conjunto de heranças conformou o ambiente que acolheu o trabalho livre no final do século XIX e início do XX, oferecendo-lhe os parâmetros mais gerais de reprodução. É o caráter multidimensional da herança escravista para a sociabilidade capitalista que pretendo reconstituir aqui, como primeiro passo de um argumento mais geral sobre as condições de reprodução da desigualdade social no Brasil[1].

A lenta transição para o trabalho livre

Aspecto saliente da revisão historiográfica em curso é o reconhecimento da escravidão como momento da história do trabalho no país[2]. Por razões não inteiramente evidentes, mas que terão a ver com dinâmicas disciplinares mais do que com a ordem do mundo, os estudos sobre escravidão fazem parte da genealogia de um ramo da investigação social que se poderia denominar "relações raciais", enquanto a investigação sobre a constituição da sociedade do trabalho no país encontrou seu momento inaugural na imigração européia. Não era para ser necessariamente assim, já que pensador da estatura de um Florestan Fernandes interessou-se primeiramente pelo destino do ex-escravo, porque via em sua figura "marginal" (ou "desajustada") a expressão das mazelas da construção da ordem social competitiva, ou de nossa revolução burguesa. Fernando Henrique Cardoso e Otávio Ianni, seguidores diletos do mestre, também se dedicaram ao tema na mesma chave. Na historiografia é bom lembrar o trabalho fundador de Emilia Viotti da Costa, e o de historiadores brasilianistas como A. J. R. Russell-Wood, Stuart Schwartz, Robert Conrad, Peter Eisenberg, Herbert Klein, David Cohen e Jack Greene, para citar apenas alguns dos que se dedicaram ao destino social dos ex-escravos ainda na ordem escravista.

1 Nesse sentido, o texto deve ser lido como uma introdução ao argumento maior, cujos desdobramentos serão dados a público oportunamente. Gostaria de registrar que as idéias apresentadas foram gestadas ao longo de dois cursos ministrados no IUPERJ em 2006 e 2007, sobre transição para o trabalho livre e formação de classe no Brasil. Aos mestrandos e doutorandos que me honraram com sua dedicação e debates por vezes acalorados, meus sinceros agradecimentos. Eximo-os, obviamente, dos equívocos que por ventura sobrevivam.

2 Texto importante dessa renovação é Negro e Gomes (2006). Síntese ampla da nova historiografia sobre a escravidão e o Brasil Colônia é Fragoso (2000), cujas teses centrais são radicalizadas em Fragoso e Florentino (2001).

A razão para essa divisão disciplinar talvez resida em certo encadeamento de idéias defendido no Brasil a partir dos anos 1950, segundo o qual o capitalismo moderno brasileiro surgira em São Paulo, com o que era *suficiente* buscar ali suas raízes sócio-econômicas. Isso mesmo depois de Celso Furtado ter demonstrado, nos mesmos anos 1950, que, se os capitais liberados pelo café estavam na origem da acumulação industrial paulista (e por extensão, brasileira), o capitalismo no Brasil era desigual, porém integrado, e o destino do Nordeste ou da Amazônia não estava desconectado da dinâmica paulista. Como resultado, a vasta literatura sobre a consolidação do capitalismo e seu mercado de trabalho no Brasil teve um inegável caráter "são-paulocêntrico".

O fato de boa parte do dinheiro de pesquisa estar concentrado naquele estado foi condição necessária desse desdobramento, mas não suficiente. Tão importante quanto foi a noção de modernidade que presidiu a elaboração dos programas de pesquisa econômica e social não apenas na USP, mas também no ISEB, na UFRJ e na FGV. Segundo essa noção, um país em busca de um lugar na senda da modernidade deveria ser capitalista, industrial e urbano, demarcando sua posição no concerto das nações, ademais, a partir de uma posição auto-determinada, algo possível se, e somente se, conseguisse criar condições endógenas de desenvolvimento econômico. Residirá aí ao menos parte da explicação de porque, até muito recentemente, a transição para o trabalho livre tenha sido interpretada na chave da imigração estrangeira, estabelecendo uma ruptura cabal entre o passado escravista e o novo ambiente competitivo. Tudo se passou como se a ordem escravocrata tivesse sido enterrada com a abolição, não transferindo ao momento posterior nada de sua dinâmica (e inércia) mais geral.

Qualificando e tornando mais complexa essa interpretação, literatura mais recente permite a formulação de hipóteses fortes que enfatizam profundas continuidades, ao lado de evidentes rupturas com o passado escravista, no processo de construção da ordem capitalista no Brasil[3]. A primeira delas é que o modelo paulista de transição para o trabalho livre não foi, nem de longe, típico ou representativo do que se passou no restante do país. Em muitos sentidos, São Paulo foi a exceção, já que apenas nesse Estado a imigração se apresentou (e

3 O revisionismo da historiografia sobre a transição para o trabalho livre não é apenas brasileiro. Ver, por exemplo, Johnson (1997), para o caso argentino, e Turner (1995) para uma discussão mais geral sobre as Américas. Linden (2005) de forma algo radical, propõe a revisão completa da história da classe trabalhadora mundial, a partir de nova conceituação do trabalho e do trabalhador.

foi implementada) como a única solução possível para o que os contemporâneos perceberam como "o problema da mão de obra"[4]. Em Minas Gerais, no Rio Grande do Sul, em Pernambuco, no Ceará, no Maranhão ou na Bahia as coisas não se passaram dessa maneira. Nessas províncias, as funções de produção (agrícola ou nas minas, nos pampas ou na cidade) foram sendo paulatinamente assumidas por ex-escravos ou seus descendentes, além de brasileiros livres que, antes vistos como ocupando lugar intersticial na ordem escravista, tiveram seu status social inteiramente revisto por novas pesquisas. Quando a imigração ganha as mentes da elite paulista em inícios dos anos 1870, por exemplo, em Pernambuco a grande maioria do trabalho rural já era realizada por homens livres, expropriados de suas pequenas propriedades a partir de fins do século XVIII (Palacios, 1996: 127-128). Como aponta o mesmo autor, isso deu aos analistas da transição para o trabalho livre no país a impressão de que o processo em Pernambuco fora "suave", "indolor", quando, na verdade, a expropriação (violenta) do campesinato já ocorrera décadas antes, liberando a mão de obra que a lavoura da cana exigiria depois de 1850, quando se intensifica a perda de escravos para o café paulista. Isso se passou em todo o Nordeste[5], bem como em Minas Gerais e no Sul: quando do início da imigração estrangeira para São Paulo, o trabalho cativo não representava senão pequena minoria. Esses casos nos obrigam a considerar que não houve uma, mas várias transições para o trabalho livre[6], e que estas ocorreram em momentos históricos distintos nas diferentes regiões do país.

As diferenças regionais quanto ao timing da transição são reflexo de outro aspecto relevante da ordem escravista: a existência de diferentes regimes de escravidão. Sabe-se hoje, com muito mais propriedade, que o padrão de sujeição dos cativos nos canaviais de Pernambuco ou da Bahia era diferente do imperante nos pampas gaúchos, nas minas

4 Além de título de 4 capítulos do livro seminal de Celso Furtado, *Formação Econômica do Brasil*, essa questão era "da hora", na percepção corrente dos plantadores de café de São Paulo. Warren Dean (1977) foi um dos primeiros a expor a visão das elites cafeicultoras sobre esse problema, tema retomado com grande propriedade por Azevedo (1987: especialmente caps. II e III). Para o "problema da mão de obra" no Nordeste, ver o trabalho pioneiro de Andrade (1980 [1963]: p. 88-93). Hasenbalg (1979) volta ao tema de forma irreparável.

5 "No Nordeste, a abolição ocorreu sem grandes reajustamentos e os ex-escravos foram incorporados às várias frações do campesinato nordestino. Seu destino foi, subseqüentemente, condicionado pela imobilidade econômica e social da região" (Hasenbalg, 2005: 164).

6 Ou, como prefere Fragoso (2000), para o trabalho não-escravo, já que, nos séculos XVIII e XIX boa parte dos homens livres estava submetida a diferentes tipos de trabalho forçado. O argumento está, pioneiramente, em Genovese (1971: 91).

de ouro e diamantes das Gerais, nos cafezais do Vale do Paraíba, em cidades pequenas do interior de São Paulo, numa cidade grande como o Rio de Janeiro ou no interior dos engenhos de açúcar. Neste último caso, por exemplo, hierarquias ocupacionais distinguiam os escravos segundo a qualificação para o uso adequado do maquinário, a capacidade de produção do açúcar com determinado padrão de qualidade etc., gerando expectativas de ascensão social e de alforria que não existiam nos campos de cana ou de algodão (Eisenberg, 1974 e 1989). No Nordeste, no Setecentos e no Oitocentos, pequenos proprietários de escravos tendiam a ter relação menos predatória com sua força de trabalho, comprada a preços altos para os padrões econômicos da maioria. Permitia-se a constituição de famílias e, não raro, alforriavam-se os cativos nos testamentos por morte. A baixa capitalização de boa parte dos proprietários nordestinos, ademais, fez com que, tradicionalmente, a escravidão convivesse com o trabalho livre (ou não-escravo) nos momentos de maior demanda por trabalho, como a colheita da cana (Andrade, 1980: 90-91). Por toda parte no Nordeste, roceiros mais ou menos independentes dos potentados locais eram acionados sazonalmente para o trabalho nas terras dos donos de escravos (Schwartz, 1992; 1995). Isso foi menos freqüente nas regiões mais ricas ou nos grandes engenhos, capazes de adquirir a escravaria de que necessitavam para o trabalho.

Na cidade do Rio de Janeiro os escravos tinham muita liberdade de movimento, uma vez que boa parte de seus senhores vivia, justamente, de seu trabalho como vendedores ambulantes, condutores de palanquins, carregadores de água ou dejetos para as famílias e toda sorte de serviço compatível com sua condição de "escravos de ganho", ou de aluguel[7]. Muitos conseguiram comprar sua alforria com o pecúlio acumulado[8]. Isso contrastava profundamente com o cativeiro do café, no Vale do Paraíba, com suas jornadas extensas e diminutas possibilidades de manumissão. Além disso, a escravidão do Oitocentos foi diversa, sobretudo depois de 1850, quando o preço do escravo sofreu acréscimos sucessivos, tornando irracional seu uso predatório característico dos séculos anteriores.

A identificação de diferentes regimes de escravidão mostrou que o Brasil colônia não era um território dominado exclusivamente por

7 A literatura sobre isso é, hoje, vasta. Textos recentes de interesse podem ser encontrados em Florentino (2005), Karasch (1987) e Chalhoub (1990) também são referências obrigatórias.

8 Estimativas de Debret apontam que, em 15 anos, um escravo de ganho teria acumulado recursos suficientes para comprar sua liberdade no Rio de Janeiro. Ver Fragoso (2000) e Karash (1987). Para o caso dos escravos de aluguel na cidade de São Paulo, semelhante em muitos sentidos ao que se passava na Corte, ver Dias (1995).

plantations monocultoras, nem a estrutura social tão simples como se supôs até pelo menos os inícios dos anos 1970[9]. Escravos e donos de terras eram sem dúvida as classes centrais, mas havia uma infinidade de outros grupos, também importantes para a sustentabilidade da ordem escravista: artesãos e artífices nos ofícios urbanos, comerciantes, tropeiros, criadores de animais, pequenos produtores de víveres para o mercado interno, mercadores de escravos, financistas, milicianos, construtores, feitores, pequenos proprietários rurais produzindo para si mesmos... Mais ainda, a *plantation,* grande extensão de terra ocupada por monocultura empregando centenas de escravos, *foi a exceção* no período colonial e depois.

De fato, censo de 1788 na Bahia encontrou número médio de escravos por propriedade variando de 4 a 11,7, segundo diferentes regiões do Recôncavo Baiano. Em 1816-1817, quando a população escrava compunha perto de 31% da população brasileira total, a média para todo o Recôncavo era de 7,2 escravos por proprietário. É verdade que os 10% mais ricos detinham pelo menos metade da escravaria, mas ainda assim a média de escravos nessas grandes propriedades era de 34 pessoas[10]. Proporções semelhantes foram encontradas nas herdades paulistas entre 1804 e 1829: no primeiro ano, apenas 1% das propriedades agrícolas tinham 40 escravos ou mais, e estas ocupavam 13% dos escravos existentes. Em 1829 esses números haviam crescido, mas ainda assim as grandes propriedades eram apenas 3% do total, ocupando 24% dos escravos[11]. A média geral não ultrapassava 7 escravos por proprietário. A situação não era muito distinta em algumas cidades de Minas Gerais no mesmo período[12] ou na Zona da Mata de Pernambuco[13] ou no interior paulista[14]. Mais ainda, em certas regiões do Paraná a escravidão já não era importante na segunda metade do século XVIII, e as propriedades voltadas para a produção de bens de subsistência eram geridas por famílias que em nada se assemelhavam às famílias patriarcais pernambucanas estudadas, por exemplo, por Gilberto Freyre[15].

9 *Casa Grande e Senzala* foi escrito nesta perspectiva simplificadora da estrutura social da Colônia. Análise sistemática, que influenciou gerações de pesquisadores, foi *Formação do Brasil Contemporâneo*, de Caio Prado Júnior.

10 Dados em Schwartz (1995: 357-9).

11 Dados em Luna e Klein (2003: 122).

12 Luna e Klein (2003: p. 166).

13 Como demonstrou Eisenberg (1974).

14 Como podemos ler em Moura (1998).

15 Ver Machado (2006), retomando a crítica contundente do modelo freyriano de patriarcalismo formulada por Corrêa (1994). Machado revela que 58% dos donos de escravos em São José dos Pinhais, estado do Paraná, tinham de 1 a 4 cativos somente. Resaltado: em letras, por favor.

Uma conseqüência importante da identificação de diferentes regimes de escravidão foi a constatação de que o trabalho escravo conviveu, já a partir do século XVIII, com diferentes regimes não escravistas de trabalho. Isso quer dizer que a transição para o trabalho livre (ou não-escravo) foi muito lenta, tendo apenas um marco convencional em 1850, ano da proibição do tráfico negreiro. Homens livres ou libertos se avolumaram ao longo dos séculos, obtendo meios de vida de formas que deixaram crescentemente o cariz intersticial que lhe atribuiu a literatura até meados dos anos 1980[16].

É verdade que as taxas de mortalidade dos escravos brasileiros eram muito altas em comparação, por exemplo, com os Estados Unidos, e nisso a interpretação recente corrobora análise corrente[17]. Compilando dados de inúmeras fontes, Schwartz (1995: 303) mostrou que a expectativa de vida ao nascer dos escravos no Brasil no último quarto do século XIX variava em torno de 19 anos. O horror que essa cifra causa no leitor contemporâneo só não é maior porque a esperança de vida de um brasileiro não escravo era de apenas 27 anos em 1879. Nos Estados Unidos a expectativa de vida dos escravos era de 35,5 anos ao redor de 1850, apenas 12% menor do que a da população total e muito superior à de um brasileiro médio. As condições de vida na Colônia e até muito longe no século XIX eram ruins para todos, se bem que muito piores para os escravos[18]. Isso levou o mesmo Schwartz a concluir que, sem o tráfico atlântico e a reposição contínua da escravaria, morta aos milhares a cada ano, o sistema não se sustentaria.

Se isso é verdade, isto é, se o sistema escravista brasileiro foi altamente predatório em relação à força de trabalho escrava, a manumissão foi elemento constitutivo dos diversos regimes de escravidão no país: nos engenhos de açúcar da Bahia ou Pernambuco e nas minas de ouro das Gerais, nos campos de gado do Sul e na cidade do Rio de Janeiro, nos cafezais paulistas e nas plantações de algodão do Nordeste, em toda parte mulheres empregadas nas casas grandes e filhos ilegítimos dos brancos conseguiam suas cartas de alforria, mas não apenas eles. Velhos, doentes e incapazes para o trabalho também eram libertados, e muitos escravos, diligentes, compraram sua alfor-

16 Como Kowarick (1987) e Souza (2004).

17 Por exemplo, a que se encontra em Celso Furtado (1959) cap. 21.

18 Interessante lembrar que Klein (1969) mostrou que a taxa de mortalidade dos escravos durante as travessias do atlântico não era diferente daquela dos soldados ou marinheiros que os acompanhavam. A mortalidade era grande *em terra*, e nas lavouras.

ria com o fruto de seu trabalho. Escravos de ganho no Rio de Janeiro e mineradores em Minas são exemplos clássicos, mas não únicos[19]. Ademais, na cidade de Campinas, em 1829, 8,6% dos proprietários de 1 a 9 escravos eram negros ou pardos (Fragoso, 2000: 155), o que revela a existência de possibilidades reais não apenas de liberdade de ex-cativos e seus descendentes, como ainda de ascensão social. Acresce que os escravos fugiam. E tudo indica que o faziam em grande número, algo que gerou grande tensão social durante todo o século XIX, intensificando-se com a edição da Lei do Ventre Livre.

Nesse sentido, tomando-se o Brasil como um todo, a transição para o trabalho livre não foi necessariamente *para o trabalho livre capitalista, ou assalariado*[20]. *Ao longo dos séculos, os escravos e/ou seus descendentes se libertaram da escravidão, ajudando a compor a população não diretamente envolvida com a economia escravista, que se avolumou com o tempo por meio da miscigenação. Em 1850, quando cessa o tráfico negreiro, o país contava perto de 2 milhões de escravos numa população estimada de 8 milhões de almas*[21]*, mais de 90% dela vivendo no campo. A força de trabalho já não era majoritariamente escrava. O censo demográfico de 1872 contou perto de 10 milhões de brasileiros, dos quais 1,5 milhão de cativos. Como considerar intersticiais, ou sem lugar, os 75% de brasileiros que já não eram escravos em 1850?*[22] *Esse grupo heterogêneo, mestiço, majoritariamente miserável, disperso pelo território nacional e afeito à migração constante em busca de meios de vida*[23]*, não participava diretamente do setor dinâmico da economia, que*

19 Para um estudo sistemático da atividade dos negros de ganho no Rio, ver, dentre muitos outros, Karasch (1987). Sobre a mesma cidade nos séculos XVII e XVIII, Sampaio (2005). Nas Minas Gerais estudo importante é Russell-Wood (2005: cap. 7).

20 Os estudos mais importantes nessa direção, principalmente sobre o século XVIII, são de Russell-Wood, publicados a partir de inícios dos anos 1970 e reunidos recentemente em Russell-Wood (2005). Schwartz (1992) traz uma ótima revisão da (volumosa) bibliografia produzida até a década de 1980, apanhando, pois, o movimento revisionista que tento esboçar aqui. Seu trabalho mais importante é, sem dúvida, Schwartz (1995), tradução brasileira de original publicado em 1985.

21 Essa estimativa está em Oliveira Vianna (1920), e não foi retificada por pesquisa posterior. Dados históricos dos censos podem ser encontrados em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censohistorico/default.shtm> (visitado em setembro de 2007).

22 A sociedade medieval européia produziu seus desclassificados, ou "desadaptados", como aponta Georges Duby (1987), mas como pequenas minorias, não como *o destino mais provável* dos não-escravos. Ver também Castel (1998: 119 e ss.).

23 "A população [brasileira] cresceu vertiginosamente ao longo dos séculos XVIII e XIX, as terras foram apropriadas pelo capital e a pauperização crescente obrigou-a a contínuos deslocamentos" (Moura, 1998: 27). No mesmo período, o Brasil meridional, por exemplo, serviu de pólo de atração para vasta população não-branca livre ou

então se deslocava para as lavouras de café de São Paulo, mas era parte da dinâmica social mais geral. Tinha, necessariamente, que articular meios de sobrevivência, e, ainda que estes fossem restritos e altamente precários em sua grande maioria, gravitando, muitas vezes, em torno das grandes propriedades e, por isso, pudessem ser considerados cativos de outros mecanismos de sujeição, como o colonato e a parceria, ainda assim seu status era inequívoco, embora definido na negativa: era um grupo composto por não-escravos[24].

Conseqüências da lenta transição

Esse processo de lenta construção de uma população livre –que, se não estava diretamente envolvida no universo das relações sociais e econômicas definidoras da estrutura hegemônica da Colônia e, depois, do Império, ainda assim não podia ser chamada de intersticial ou supérflua –, foi decisivo para o que se seguiu ao final da escravidão. Atenho-me a cinco desdobramentos relevantes do ponto de vista que me interessa aqui, isto é, da configuração social que deu sentido às relações de classe tecidas nos inícios da constituição da "ordem social competitiva" no Brasil.

Em primeiro lugar, a opção paulista pela imigração como solução para o "problema da mão de obra", em detrimento do elemento nacional, é expressão patente da enorme inércia da estrutura social em crise. Os capitalistas de São Paulo chegaram a considerar uma "acumulação primitiva" paulista[25], como uma espécie de desdobramento da Lei de Terras de 1850, que vedou o acesso às terras devolutas aos que não as pudessem comprar, com isso impedindo ao ex-escravo e ao futuro imigrante acesso *legal* a uma gleba[26]. Contudo, a grande questão que movia os paulistas era se o elemento nacional era *expropriável*. Há muito ele vivia, em grande número, integrado à sociedade escravista em condições precárias (mas estáveis) de sobrevivência, não diretamente associadas à produção mercantil[27]. Talvez fosse possível, por

liberta, vinda de outras regiões, que se instalou nos campos para produzir bens de subsistência, longe da dinâmica econômica mais geral da colônia (Lima, 2002). Franco (1976) mostra como o nomadismo caracterizava as populações pobres na ordem escravista, aspecto decisivo da frouxidão dos laços sociais que as unia. Ver também Huggins (1985).

24 Ver Costa (1999: 310-11) e Fragoso (2000).

25 Como ocorrera em Pernambuco no século XVIII, tal como demonstrou Palacios (1996).

26 Na feliz expressão de Martins (1979), a condição para o fim do cativeiro de seres humanos era tornar cativa a terra.

27 "Como pretender que homens que plantavam o suficiente para sobreviver, que viviam ao 'Deus dará', se submetessem, em troca de parcos salários, ao penoso traba-

lei, obrigar os "vadios" a vender sua força de trabalho, contra ameaça de prisão ou castigos físicos. Mas quanto seria preciso esticar a noção de vadiagem para incluir a todos os que a lavoura de café em expansão necessitava, incluindo, por exemplo, os pequenos posseiros ou proprietários de terra ou animais espalhados pelo vasto território provincial? Esta alternativa requeria um estado policial ramificado no estado (o que não existia[28]), ou então milícias privadas de grande envergadura, impensáveis num momento em que os capitais disponíveis estavam todos comprometidos com a lavoura cafeeira.

Mas a inércia se manifestava em outra dimensão, mais profunda, porque fruto direto do impacto dos séculos de escravidão no imaginário da elite paulista. Os debates na assembléia legislativa daquela província, nos anos 1870 e seguintes, confrontando posições imigrantistas e contrárias, revelam a enorme resistência de parte majoritária da elite governante em incorporar o elemento nacional à lavoura de café por meio da combinação de incentivos monetários e repressão à vadiagem[29]. A resistência combinava preconceito racial e desprezo pelo trabalhador livre nacional, visto como preguiçoso, não confiável e privado de mentalidade moderna (burguesa, acumulativa), já que se satisfazia com muito pouco e, portanto, não podia ser submetido ou disciplinado por incentivos pecuniários. Ademais, boa parte do elemento nacional tinha cor, e homem de cor, imaginava a mesma elite paulista, só se submete pela força e o látego. Parecia impensável tentar sua adesão voluntária ao trabalho. Nesse pormenor, é reveladora a carta do Conselheiro Paula Souza, longamente transcrita por Florestan Fernandes em seu clássico sobre a integração do negro na sociedade de classes[30]. O Conselheiro tenta convencer o interlocutor de que, muito para sua surpresa, os negros libertos trabalham igual ao que trabalhavam quando escravos, simplesmente porque "precisam de viver e de alimentar-se, e, portanto, de trabalhar, coisa que eles compreendem em breve prazo" depois da libertação. Pressuposto nessa tentativa de convencimento está a concepção (obviamente compartilhada pelo destinatário da missiva) de que a única maneira de arrancar trabalho desse 'bruto' era a força, já que ele parecia geneticamente propenso à preguiça e à vagabundagem. O Conselheiro, que

lho exigido nas fazendas? Trabalhar como assalariados na grande lavoura significava, para eles, equiparar-se à condição de escravos." Costa (1999: 311).

28 Como demonstraram Huggins (1985), Holloway (1997), Velasco (2004) e Russel-Wood (1999), dentre outros.

29 Os debates são longamente transcritos em Azevedo (1987), principalmente nas pp. 125 e seguintes. Ver também Dean (1977: 95-124).

30 Ver páginas 31 a 33 do Vol. 1 (3ª edição da Ática).

aprendeu rápido como funciona o mercado de trabalho livre, sabia que a fome é o melhor corretivo para presumidas propensões atávicas à preguiça[31].

A percepção preconceituosa do destinatário da missiva decorria do segundo desdobramento da inércia da ordem anterior: a degradação do trabalho manual pela escravidão[32]. Por muitos séculos a justificativa racional, legal e teológica para o cativeiro do negro africano foi sua indelével *impureza*, seus costumes bárbaros, pagãos, portanto heréticos, sua inferioridade, sua opaca e assustadora alteridade[33]. Nesse aspecto, e apenas nesse aspecto, o escravo no novo mundo tinha o mesmo estatuto do escravo grego ou romano na célebre formulação de Hegel: ele reconhecia seu senhor como tal em sua liberdade e individualidade (enquanto um ser-para-si), mas seu senhor não o reconhecia da mesma maneira. O escravo era coisa, natureza, ser-em-si, incapaz, portanto, de liberdade (ou consciência de si)[34]. Logo, sua identidade (como alter) era inacessível ao senhor. Mas o escravo no mundo antigo fora escravizado na luta em que um (o vencedor) colocou sua liberdade acima de tudo, enquanto o outro (o perdedor) desejava sobretudo a vida, estando, por isso, disposto a abrir mão de sua própria liberdade. Para Hegel a sujeição do escravo tinha um aspecto inegável de consentimento, ainda que resultado do desequilíbrio de forças entre os oponentes, que fazia com que o *desejo* do mais fraco pela vida (ou a autopreservação) o levasse à submissão ao que desejava a liberdade, que podia assegurar por ser mais forte.

Na escravidão moderna a dialética da dominação escravista não pode ser lida senão como metáfora. É claro que o escravo *define* seu

31 Nas palavras de um observador estrangeiro, com o Novecentos já de vento em popa, "[T]he negro is indolent; work inspires him with a profound horror; he will allow himself to be driven to it only by hunger or by thirst; when all other resources fail him, only then he presents himself at the morning roll-call and offers his services". Pierre Denis, *Brazil.* Londres (1911: 319), apud Andrews (1988: 515). Resaltado: no aparece en la bibliografia.

32 "Para o branco, o trabalho, principalmente o trabalho manual, era visto como obrigação de negro, de escravo [...]. A idéia de trabalho trazia consigo uma sugestão de degradação" (Costa, 1982: XI).

33 Sobre o processo de conversão do outro opaco em "alienígena" monstruoso e, por isso, inacessível em sua identidade, ver Kearney (2003). Schwarcz (1987) articula engenhoso argumento sobre o processo de construção, pela imprensa da segunda metade do século XIX, do negro brasileiro como "violento e degenerado" e, depois, como "estranho" e "estrangeiro".

34 Cf. Hegel (1992: 126-134). A dialética do Senhor e do Escravo está na origem da discussão contemporânea sobre alteridade e reconhecimento, tanto na psicanálise quanto na filosofia social. Por exemplo, Kristeva (1991), retomando Lacan; e Honneth (2003), respectivamente.

senhor, no sentido de que este não seria livre sem a existência daquele. E nem sua identidade de senhor seria apreensível (no sentido de verdadeira) sem a posse do corpo do outro enquanto capacidade de manipulação e transformação da natureza, da qual o senhor, por isso mesmo, se distancia, interpondo entre si e a coisa (natureza) o desejo subjugado do outro, coisificado por sua vez. É claro, também, que por isso mesmo a liberdade do senhor se torna imediatamente subordinação à coisidade do escravo, sem o qual seu acesso à natureza (ou sua sobrevivência material) não é possível. O senhor está condenado a, ou é escravo de seu escravo. Mas cessa aqui a imanência do processo. Primeiro, porque, no caso do Brasil e do restante do novo mundo, a guerra que opôs os desejos contraditórios dos dois agentes não os confrontou diretamente. O escravo foi capturado em terra longínqua por agente intermediário com quem o futuro senhor se relaciona pela mediação do mercado. O "senhor", para o escravo, é um ente abstrato, que muda de rosto à medida que ele deixa à força sua própria tribo, à força embarca num navio negreiro onde sua vida estará constantemente em risco, à força é vendido numa praça pública e encaminhado a seu proprietário talvez final. "Preferir a vida", neste caso, materializa-se na confrontação constante do escavo com aquele que precisa afirmar todo o tempo sua superioridade física, seus recursos desiguais, seu desejo de sujeição do outro não para se apropriar dos frutos de sua manipulação da natureza, mas para se apropriar do escravo como mercadoria. O mercador de escravos não é o senhor de Hegel senão num sentido muito metafórico, e a metáfora, neste caso, não ajuda em nada na compreensão da relação de sujeição. O mercador (ou seu preposto feitor) não é outra coisa senão violência crua, imediatamente desumanizadora *de ambos*, feitor e escravo.

Em segundo lugar, a guerra de sujeição do escravo não é de uma vez para sempre, e este não "consente" de uma vez para sempre. A relação de subjugação deve ser reposta a cada novo dia, dia após dia por cada novo senhor e, muito especialmente, pelo destinatário final da "mercadoria". No caso deste último, a manutenção de coletividades inteiras de escravos não é tarefa simples, nem trivial. Aqui também a dialética hegeliana da subordinação consentida não pode ser lida senão como metáfora. O escravo moderno *não escolhe a vida*, simplesmente porque a escravidão é uma sentença de morte, se bem que cumprida num prazo mais largo que as que terminam no patíbulo ou no cadafalso. Como Schwartz (1995) demonstrou, um escravo baiano que sobrevivesse 10 anos numa fazenda com 40 escravos assistiria todo o plantel ser renovado por morte, não raro por suicídio. *O senhor precisava do escravo coletivo, mas prescindia da pessoa de cada escravo em particular.*

Aqui se revela o caráter tirânico da dominação escravista no novo mundo e no Brasil em particular, onde a escravidão foi particularmente cruenta e predatória: o senhor podia tomar qualquer decisão em relação à vida de seu escravo, segundo seu arbítrio. Se considerasse que um escravo o ameaçava, podia mandar cortar seus pés, ou cegá-lo, ou supliciá-lo com as habituais 200 chibatadas, ou matá-lo. A relação senhor/escravo não era um pacto, o senhor não estava obrigado a preservar a vida de seu escravo *individual*. Muito ao contrário, sua liberdade de tirar a vida daquele que coisificara era definidora de sua posição de senhor, *tanto mais quanto o fluxo de escravos no mercado lhe permitia repor o plantel sem maiores restrições*. A escravidão, entre nós, não foi apenas negação do escravo como pessoa (sua coisificação). Foi sua negação como ser vivo. Está-se falando de séculos de horror, em que a escravidão como dilapidadora dos corpos negros dos cativos e corruptora das mentes de seus senhores precisava ser reposta todos os dias, dia após dia com violência sempre renovada, destruidora constante de um dos pólos da dialética hegeliana, que por isso precisava ser constantemente reposto. Em um sentido importante, a escravidão longeva terminou por abstrair o rosto do escravo, despersonalizando-o e coisificando-o de maneira reiterada e permanente. Ao final, restava apenas sua cor, associada definitivamente ao trabalho pesado e degradante.

Por fim, a metáfora hegeliana não leva em conta o fato de que a busca do negro africano como mão de obra escrava tinha sua desumanidade como pressuposto. Nesse sentido, o negro não foi coisificado pela escravidão. O que se passou foi bem o contrário. Portugueses, espanhóis, holandeses, ingleses ou franceses viam nos africanos seres bárbaros, de antemão escravos da necessidade. Logo, viam-nos como coisa, opaca em sua individualidade. Daí a transformá-los em mercadoria era um passo menor, que apenas os desterritorializava, sem, contudo, interferir um átimo em sua essência de coisa. E, importante, poderia "salvar sua alma" ao arrancá-los do universo pagão em que habitavam[35].

Ou seja, a degradação *ex ante* do negro africano degradou o trabalho que ele, como coisa, executava. A longevidade da escravidão, que em seu aspecto predatório despersonificou o cativo, fez com que se construísse a imagem do trabalho como indigno de outro que não o ne-

35 Visão compartilhada pelo jurista inaciano Alonso de Sandoval, por padre Antônio Vieira, pelo "humanista" Maurício de Nassau e tantos outros no século XVII. Ver o excelente livro de Luiz Felipe de Alencastro (2000), em especial o cap. 5. Mesmo abolicionistas radicais, como Joaquim Nabuco, viam o africano como de "sangue viciado", uma *nódoa* pregada pelos portugueses na face da nacionalidade. Ver pp. 142-45 da edição de 1999 (Nova Fronteira) do seu *O Aboliconismo*.

gro, bruto, que, se bem que "atavicamente propenso ao não trabalho", por "bárbaro" e de "sangue viciado", *podia ter sua vontade dobrada* pela força[36]. Assim, a imagem do trabalho e do trabalhador consolidada ao longo da escravidão fez-se da sobreposição de diferentes hierarquias sociais: de cor, de status social associado à propriedade, de dominação material e simbólica, numa mescla de sentidos que apontavam, todos, para o mesmo conceito: o de degradação do trabalho manual[37]. Ou, dizendo de maneira mais enfática: a *ética do trabalho* oriunda da escravidão foi uma ética de *desvalorização* do trabalho, e seu resgate do ressaibo da impureza e da degradação levaria ainda muitas décadas[38].

O terceiro desdobramento importante da lenta transição para o trabalho livre, estreitamente ligado aos anteriores, é que o aparato repressivo montado para o financiamento, reprodução, supervisão e repressão ao trabalho escravo, altamente descentralizado e com frouxos controles por parte do Império português e, depois, brasileiro, consolidou um padrão de violência estatal e privada que sobreviveu ao fim da escravidão, transferindo-se para diversas esferas da relação entre Estado e o "mundo do trabalho" no país. Com efeito, o processo de consolidação das forças de repressão e administração da justiça no Brasil Colônia, e até muito longe no século XIX, foi tal que conferiu grande poder aos potentados locais na repressão e julgamento dos atos considerados desviantes. Oliveira Vianna e, depois, Gilberto Freyre, chamaram atenção para o problema. Na ordem patriarcal brasileira,

36 "[A população toda do nosso interior] foi por mais de três séculos acostumada a considerar o trabalho do campo como próprio de escravos. Saída quase toda das senzalas, ela julga aumentar a distância que a separa daqueles, não fazendo livremente o que eles fazem forçados". Nabuco (1999: 164-65).

37 Além dos já citados Dean (1977) e Azevedo (1987), onde encontramos a percepção da elite paulista, a visão dos proprietários de terra de várias regiões (incluindo o nordeste) sobre o trabalhador nacional como incapaz, preguiçoso, indolente, violento e, portanto, inepto para o trabalho, pode ser encontrada em Eisenberg (1989). Ver também Eisenberg (1974: 194-98).

38 Algo semelhante ocorreria na França na primeira metade do século XIX, onde o trabalho industrial foi encarado como "corruptor das faculdades mentais" (como aparece no *Dictionnaire d'economie politique* de Léon Say e Joseph Chailley, apud Castel, 1998: p. 288). Castel transcreve ainda outras apreciações sobre o operariado ("bárbaros", "vil multidão"...) que configuravam o que ele denomina de "racismo antioperário amplamente difundido entre a burguesia do século XIX" (ibid). Em conseqüência, o movimento operário afirmou, desde a origem, "a dignidade do trabalho braçal e sua preeminência social enquanto verdadeiro criador das riquezas" como aspecto decisivo da construção da identidade de classe (Castel, 1998: p. 443; ver tb. Thompson, 1987, vol. 2). Isto é, o movimento operário bateu-se, no berço, pelo reconhecimento da dignidade do trabalho manual. Deu-se o mesmo no Brasil nos inícios do século XX, como sugerem Moraes Filho (1952), Dias (1962), Maram (1977), Fausto (1977) e Hall e Pinheiro (1981: docs. 47-69), Vol. II, dentre outros.

o senhor de engenho ou grande proprietário de terra tinha poder de vida e morte sobre sua família e seus escravos. A dispersão no vasto território nacional, que dificultava a ação de possível força policial centralizada; e a relativa autonomia das fazendas em termos do autosustento, que reduzia as trocas econômicas entre elas e não estimulava a interdependência dos agentes econômicos, nem os tornava dependentes dos humores da política, o que os distanciava dos negócios do Estado; tudo isso teria levado à hipertrofia da vida privada, de tal modo que a interferência de forças policiais nas relações senhor/escravo era sempre vista como ingerência indevida do poder público[39].

Parte dessa interpretação foi matizada por pesquisa historiográfica mais rigorosa, que mostrou, por exemplo, que os senhores de engenho em Pernambuco eram também os deputados federais, governadores, prefeitos e altos gerentes da máquina estatal, inclusive policial (Eisenberg, 1974). Os legisladores paulistas que decidiram pela imigração estrangeira eram, em boa parte, senhores de terra (Dean, 1977; Azevedo, 1987), e mesmo os bacharéis gestores do Império no Rio de Janeiro tinham origem na elite agrária de suas províncias de origem (Carvalho, 1980). Aos grandes proprietários não eram indiferentes os negócios do Estado. Mas o principal se mantém: a marca das relações sociais até finais do século XIX, com heranças evidentes no século XX, foi a privatização dos mecanismos de controle social, com o Estado funcionando como aliado subsidiário do *pater familias* proprietário de escravos no disciplinamento de sua "mercadoria". Isso decorreu, em parte, da tradição portuguesa de controle social, baseada em milícias civis mobilizáveis a qualquer momento pelos "homens de bem" em nome da Coroa, maneira encontrada por esta de fazer-se presente em todo o território imperial, incluindo a América portuguesa, mas na forma de poder delegado que, na verdade, conferia grande autonomia e arbítrio aos poderosos locais (Costa, 2005). A renovação da organização do controle social no Oitocentos manteve essas prerrogativas, como demonstra a existência do Calabouço no Rio de Janeiro, onde agentes penitenciários aplicavam chibatadas em escravos levados até ali unicamente para este fim. Até pelo menos os anos 1830, o proprietário não precisava provar que seu cativo havia cometido um delito. Encaminhava o "delinqüente" com a indicação de quantas chibatadas deveria levar (em geral em torno de 200), com isso eximindo a si e a sua família do espetáculo da tortura que, muitas vezes, levava à morte o "condenado"[40]. O Calabouço perdurou até a década de 1870, cum-

39 Como bem demonstrou Franco (1976).

40 Sobre isso, ver Holloway (1997) e Karasch (1987, edição brasileira de 2000, pela Companhia das Letras).

prindo a mesma função dentre outras no Rio de Janeiro. Como aponta Holloway (1997: 215): "No início do século [XIX], a polícia funcionava como extensão, sancionada pelo Estado, do domínio da classe proprietária sobre as pessoas que lhe pertenciam. A polícia cresceu acostumada a tratar os escravos e as classes inferiores livres de maneira semelhante, e com a diminuição do número de escravos na população após meados do século, as atitudes e práticas do sistema de repressão foram aos poucos sendo transferidas para as classes inferiores não-escravas – e perduraram".

Não há razão para supor que o padrão prevalecente na capital do Império não se tenha reproduzido em outras paragens urbanas[41], que dirá rurais. Por outro lado, e esse aspecto é decisivo, a virtual inexistência de conflitos externos que obrigassem à profissionalização de força nacional voltada para a proteção de nossas fronteiras, levou a que o embrião de exército constituído no século XIX e as milícias locais se dedicassem à construção e repressão de *inimigos internos*. Claro, as classes laboriosas foram encaradas como classes perigosas em toda parte em vários momentos da história ocidental[42]. O massacre de Peterloo em 1819, em Manchester[43], a repressão cruenta do operariado durante as "jornadas revolucionárias" de 1848 em Paris[44], o Domingo Sangrento em São Petersburgo em janeiro de 1905 são exemplos da exorbitância das forças da ordem na repressão a movimentos por vezes pacíficos em suas intenções (como Peterloo e São Petersburgo). Exorbitância que denota temor genuíno das classes dominantes diante das maiorias despossuídas, a ponto de, em face do mínimo sinal de perigo, usar força desproporcional ao perigo real.

No Brasil, o escravo como potencial inimigo coletivo explodiu no imaginário das elites no século XIX, em seguida à revolução haitiana de 1804, que libertou o país do colonizador francês, massacrado de forma cruenta. O medo de catastrófica rebelião escrava que pusesse fim à "civilização" de corte europeizante dominou a cena brasileira

41 Sobre São Paulo na virada para o Novecentos, ver Fausto (1984). Um delegado de política descreveu da seguinte maneira uma jovem de 20 anos acusada de furto em 1892: "Trata-se de uma preta, de estatura regular, cabelos encarapinhados, olhos grandes, bons dentes, lábios grossos", termos típicos do mercado de escravos (Fausto, 1984: 54). O mesmo autor se pergunta: "Simples vestígio de um velho hábito ainda existente nos anos imediatamente posteriores à Abolição, em vias de desaparecer? Nada indica isto." (ibid.). Ver tb. Pinto (1994). Pesquisa importante no caso da Bahia é Fraga Filho (2006).

42 Ver o estudo clássico de Louis Chevalier (1984).

43 Que recebeu tratamento decisivo em Thompson (1989: 256 e ss.).

44 Frase de Tocqueville (1991). Marx estuda os mesmos eventos no seu *As Lutas de Classe em França: 1848-1850.* resaltado: Marx no aparece em la bibliografia.

dali por diante, acentuando-se depois da Revolta dos Malês na Bahia, em 1835[45], ponto culminante de uma série de atritos e levantes que contribuíram para criar no país a idéia de que os escravos daquele estado eram particularmente "agressivos", mantendo seus senhores em tensão permanente; e de que essa agressividade não era localizada, podendo se espalhar por todo o território nacional. Parte da ferocidade dos castigos infligidos aos cativos por aqui terá decorrido desse medo superlativo[46], mais imaginário do que real[47]. No caso de São Paulo, com o fim do tráfico atlântico em 1850 e a importação de escravos das outras províncias, em especial do Nordeste brasileiro, a percepção do inimigo interno foi ainda mais decisiva para a construção do padrão de repressão aos negros revoltosos, combinando forças privadas e estatais em reações de violência extremada à menor manifestação de resistência escrava[48]. Como bem marcou Florestan Fernandes: "Na sociedade escravocrata [...], prevaleceu a orientação de impedir todo florescimento da vida social organizada entre os escravos e os libertos, por causa do temor constante da 'rebelião negra'. Como escrevia Perdigão Malheiros [em 1866], o escravo aparecia como 'um inimigo doméstico', e 'um inimigo público': 'é o vulcão que ameaça constantemente a sociedade, é a mina pronta a fazer explosão à menor centelha'" (Fernandes, 1978: 56-57).

O padrão de repressão estatal durante a Revolta da Vacina, ocorrida no Rio de Janeiro em 1904, reproduziu em grande medida os automatismos exacerbados que o medo da revolta escrava gerava nas camadas dominantes décadas antes. Como mostrou José Murilo de Carvalho, "No Brasil, em caso de revoltas populares, nunca havia processo contra o grosso dos presos. Processavam-se apenas os líderes, muitas vezes elementos da elite. Os restantes eram simplesmente

45 O estudo mais exaustivo da revolta é Reis (2003), trabalho de grande envergadura e competência historiográfica.

46 Enquanto o número de chibatadas por "malfeito" no sul dos Estados Unidos não ultrapassava 25, no Brasil era comum supliciar os cativos com 200 ou 300 golpes, muitas vezes ministrados por outros escravos (Holloway, 1997).

47 Nas Minas Gerais, no século XVIII, era comum que escravos empunhassem armas na defesa dos interesses da Coroa, como mostra Costa (2005). Às pp. 495-6 lemos que "Em 1719 temendo atos sediciosos por parte da população negra da capitania, [o Conde de Assumar] informava ao rei que se agravava o clima de tensão porque os negros tinham a seu favor a sua multidão e a nécia (SIC) confiança de seus senhores, que não só lhes fiavam todo gênero de armas, mas encobriam suas insolências e delitos". A idéia da "multidão" negra ameaçadora é sinônima da "onda negra" da segunda metade do Novecentos, estudada por Azevedo (1987).

48 Exemplos disso podem ser encontrados em Dean (1977), Azevedo (1987), Carvalho (1987), Schwarcz (1987), e Machado (1994).

colocados em navios e desterrados para algum ponto remoto. Nem mesmo passavam pela Casa de Detenção, onde teriam ficado registrados seus dados pessoais" (Carvalho, 1987: 113). Está-se falando, no caso desta Revolta, de algumas centenas de pessoas degredadas sem julgamento ou formação de prova, enquanto aos outros milhares de revoltosos não se reconhecia participação voluntária na crise, preferindo-se tratá-los como incautos manipulados por desordeiros e desclassificados, posição que irmanava luminares como Rui Barbosa, Olavo Bilac e muitos outros (Carvalho, 1987: 115) [49].

O medo das hordas de desconhecidos sobreviveu no imaginário também das elites paulistas na virada do século. Em 1893, Siqueira Campos, Secretário de Justiça de São Paulo, apontava ao presidente do Estado, Bernardino de Campos, a possível causa da maior sensação de insegurança experimentada pelos paulistanos, qual seja, "o aumento crescente da população e principalmente o aumento crescente de uma população flutuante, que não se pode conhecer, e que se renova de momento a momento" (apud Santos, 2005: 35). Siqueira Campos afirmaria ainda que o sentimento de insegurança e medo da violência "destoa da fisionomia geral do nosso povo" (ibid.), que seria pacífico.

Esta fala abre o caminho para a quarta conseqüência da lenta transição, a sobrevivência, no padrão de relações sociais entre capitalistas e operários no início da industrialização, da percepção, pelas elites econômicas, do trabalhador brasileiro como "pacífico", "ordeiro", "cordial", em oposição aos imigrantes portadores de ideologias alienígenas, como o anarquismo ou o comunismo. O brasileiro "pacífico" freqüenta o mesmo campo semântico da idéia de que nossa escravidão teria sido "benigna"[50]. Ambas supõem classes subalternas que "conhecem seu lugar", o que, por seu lado, legitima a repressão e a violência (privada e estatal) quando essas mesmas classes se rebelam ou afirmam sua autonomia.

A idéia da escravidão "benigna" cultivou-se ainda no século XIX, e deveu muito à lavra de viajantes como Auguste de Saint-Hilaire, Henry Koster ou John Luccock, em cujos livros é comum encontrar apreciações favoráveis sobre o tratamento dispensado aos escravos no país[51]. Estas apreciações influenciaram profundamente o trabalho de Gilberto Freyre, que por sua vez deixou sua marca em muito do que se escreveu sobre a escravidão no Brasil nos anos 1940 e 50, sobretudo por investigadores norte-americanos interessados em nossa "democracia racial"[52]. Freyre atribuiu ao caritativo catolicismo português, de um lado, e à influência moura (ou árabe) no modo de organização da família colonial, de outro, a estrutural benevolência do senhor de escravos no Brasil, por comparação com os escravocratas norte-americanos, por exemplo[53]. É verdade que Freyre não era cego ao que ele chamava de atitude "sadista" de certos senhores de engenho, fruto de um arranjo em que a violência estava sempre no horizonte do controle e da submissão dos cativos. Mais ainda, o "sadismo do mando" sustentaria a "tradição conservadora no Brasil" (Freyre, 1994: 52) e estaria, portanto, no centro do equilíbrio de nossa vida política. Mas a crueldade contra os escravos seria a exceção, não a regra, e não teria vigência na Casa Grande (esse tipo ideal da ordem social brasileira, segundo o mesmo Freyre), sendo, por vezes, necessária no trato do cativo da lide da terra.

Essa imagem foi contestada desde o berço por abolicionistas de vária estirpe como propaganda anti-abolicionista do Império português e, depois, brasileiro, interessados "em difundir um quadro róseo da situação dos escravos"[54] e com isso justificar o cativeiro. Ainda mais que a ideologia da "benignidade" teve que se haver, primeiro, com o temor de uma rebelião escrava nos moldes da ocorrida no Haiti; e, em seguida, com a crescente rebeldia escrava na segunda metade do século XIX[55]. Ou seja, nem a escravidão era benigna, nem os escravos eram pacíficos, ou submissos, mas na ideologia dominante a pretensa passividade era o qualificativo mais comum. Na verdade, a elite dominante do Império, sobretudo nas grandes cidades, via na violência cotidiana um desvio de conduta de indivíduos degenerados, bárbaros, perdidos para a civilização (Holloway, 1997).

O caráter ordeiro e pacífico da população brasileira foi louvado em momentos diversos da história, remota ou recente, estando na origem do argumento, defendido por parte de muitos pensadores da hora, segundo o qual a transição para o trabalho livre se dera de forma pouco traumática, ao contrário do que ocorrera, por exemplo, nos Estados Unidos ou no Haiti. Nas primeiras décadas do século XX a

49 Ver tb. Sevcenko (1984); Pinheiro (1991); Bretas (1997); e Misse (1999).

50 Na clássica formulação de Gilberto Freyre em Casa Grande e Senzala.

51 Estudo interessante sobre os textos de Saint-Hilaire é Versiani (2000).

52 Frank Tannembaum, em seu clássico *Slave and Citizen,* de 1946, foi decisivamente influenciado pelas formulações de Freyre, vendo na miscigenação e na possibilidade de ascensão social do mulato (explicação freyriana para o sucesso de nossa "democracia racial") uma possível saída para o dilema racial norte-americano.

53 Sobre o estudo de Freyre, ver Araújo (2005).

54 Versiani (2000: 7). O autor cita o texto de Conrad (1994), que argumenta que a tese da benignidade se teria originado numa campanha publicitária do governo brasileiro.

55 Além de Azevedo (1987), já citado, ver o pioneiro Moura (1981). Resaltado: no está em la bibliografia.

sociologia nascente do país veria no caráter pacífico do povo elemento definidor da nacionalidade, com raízes profundas na ordem anterior marcada pelo familismo, o individualismo e o patrimonialismo, isto é, nossa herança ibérica, avessa a conflitos abertos e, sobretudo, à ação coletiva. Estas idéias estão igualmente presentes em Sergio Buarque de Holanda, Oliveira Vianna ou Gilberto Freyre, ainda que encadeadas de forma diversa em cada qual, e tratadas com maior ou menor distanciamento crítico. Nessa concepção, a ação coletiva aparece como *corrupção da ordem natural das coisas*, marcada pela sujeição de caráter individual dos subalternos a um potentado local senhor do destino de todos.

O novo elemento alienígena, trazido ao país pela imigração européia, estrangeiro mas branco e, por isso, civilizado, foi enquadrado na mesma ordem de percepções, aparecendo como portador de idéias sem lugar na realidade social brasileira, porque gestadas em ambiente conturbado, afeito à luta de classes e, portanto, oposto ao clima de concórdia pretensamente imperante no país. O estrangeiro com idéias socialistas ou anarquistas emergiu como um outro ainda mais perigoso do que o escravo, porque capaz de contaminar corações e mentes com idéias corruptoras da estrutura tradicional de dominação. O escravo era temido por sua *diferença*, e sobretudo por sua *opacidade*, que produziu nos senhores o temor de uma sublevação negra que pusesse fim *à civilização*. O temor em relação ao socialista ou anarquista europeu ia além. Ele não queria o fim da civilização. Queria um arranjo civilizatório que o incluísse, de preferência de forma não subordinada, ou igualitária. Seu proselitismo era de molde a *revelar* ao brasileiro pacífico e ordeiro que sua posição na hierarquia social era injusta e que a ordem, portanto, era ilegítima. Poderia transformar o povo naquilo que o escravo representara no ideário das elites dominantes: o inimigo interno. Opera-se, com isso, a transposição do imaginário sobre a escravidão para a ordem capitalista: o povo só interessa na qualidade de conjunto de indivíduos resignados, um a um, à sua posição na hierarquia de posições, que recompensa cada qual desde que cada qual reconheça, naquele que recompensa, alguém com autoridade sobre si. O temor da ação coletiva do povo, atiçada pelo elemento alienígena, é o equivalente funcional do medo da rebelião escrava, ele próprio o alienígena. A lenta modernização da sociedade brasileira nos inícios do século XX, que corroeu muito a passo as estruturas tradicionais de dominação, não diluiu esse medo, que foi adquirindo novas feições e conteúdos[56], o anticomunismo sendo apenas um deles, embora talvez o mais importante (como sugere Motta, 2002).

56 Como mostram os trabalhos de Fausto (1977), Pinheiro (1991) e Negro (2004), dentre tantos outros.

Um último aspecto merece breve menção aqui, e tem a ver com o impacto da longevidade da escravidão e da estrutura social nas expectativas dos trabalhadores, fossem eles escravos, livres ou libertos. Antônio Candido de Melo e Souza foi o primeiro a chamar a atenção para a indiferenciação social nas comunidades caipiras paulistas nos inícios do século XX, fruto de incipiente divisão social do trabalho e de escassez generalizada de recursos. Essas comunidades sobreviviam com o que ele denominou "mínimos vitais", suficientes para manter as pessoas e suas famílias, mas apenas isso. Essa situação levaria Maria Sylvia de Carvalho Franco a construir argumento engenhoso para explicar o caráter violento da sociabilidade dos homens livres na ordem escravocrata. Segundo ela, a necessidade de relações de recíproca suplementação entre pessoas iguais na pobreza, relações que as confrontavam em bairros rurais de alta fluidez nômade, onde não se consolidavam "antigas e inquebrantáveis obrigações recíprocas" (Franco, 1976: 31), e onde não se construíam princípios de autoridade fundados na hierarquia de funções, fruto da escassez generalizada, levava a que os mecanismos de ajustamento inter-humanos fossem simplificados, baseados na valentia e na banalização da violência. Prossegue a autora, em longa mas crucial passagem: "Sem vínculos, despojados, [os grupos caipiras] a nenhum lugar pertenceram e a toda parte se acomodaram. Foi também a mesma marginalização que preservou simples o sistema social, ordenando funções básicas para além dos confins do grupo. Basta lembrar que o soldado, o padre, a autoridade pública estiveram sempre referidos a instituições alheias ao mundo caipira. A espantosa pobreza da cultura provém da mesma fonte. É suficiente indicar como a produção 'colonial' favoreceu o enorme desperdício de força de trabalho, característico desses grupos. Foi nesse contexto que nasceu o 'preguiçoso' caipira, que esteve colocado na feliz contingência de uma quase 'desnecessidade de trabalhar', com a organização social e a cultura se moldando no sentido de garantir-lhe uma larga margem de lazer, mas que sofreu, simultaneamente, a miserável situação de poder produzir apenas o estritamente necessário para garantir uma sobrevivência pautada em mínimos vitais" (idem: pp. 32-3).

Interessam-me dois aspectos nesse argumento. Em primeiro lugar, a idéia de que a sociabilidade na ordem escravista era espantosamente fluida, no sentido de que a população rural livre era em grande medida desgarrada de laços locais de dominação, estando em busca incessante de meios precários de vida no vasto território nacional. A escravidão, então, produziu um paradoxo: a estrutura social era pro-

fundamente hierárquica e rígida quanto às posições superiores, mas bastante maleável na base, onde a pobreza igualava a todos[57]. Em segundo lugar, e mais importante, a sociedade escravista tornava o homem livre um pária em sentido amplo, incluindo nisso suas expectativas quanto ao padrão de vida. Nela, o horizonte da vida de cada um era o horizonte da vida de todos, por sua vez delimitado pelo trabalho escravo. O homem livre (branco ou não) se distinguia do escravo, mais das vezes, apenas pelo fato de não ser propriedade de alguém, mas era muito semelhante no que dizia respeito a alimentação, vestimenta, moradia, esperança de vida ao nascer etc.[58] Nesse ambiente, as aspirações eram delimitadas no horizonte dos mínimos vitais tal como estabelecidos pelo padrão de medida de todo o sistema, ou seja, a exploração da força de trabalho escrava. Isso explica, em grande medida, por que o trabalhador livre não podia ser facilmente expropriável, nem ser submetido às penas do trabalho extenuante: havia alternativa à submissão ao trabalho degradado pela escravidão, ainda que essa alternativa estivesse no nível da subsistência mais crua, porém aceita como natural tendo em vista a pobreza geral da sociedade. No caso de São Paulo, essa situação foi ferida de morte com a imigração, quando a população local foi confrontada com a constrangedora realidade de ser tratada como composta de cidadãos de segunda categoria, por oposição ao italiano, que chegava com "regalias" como o acesso a uma gleba de terra para cultivo próprio. Mas isso não ocorreu nas outras províncias do Império, onde a realidade hodierna manteve muito de seus traços mais marcantes por longo período, transferindo para as gerações seguintes os baixos patamares de aspirações, confrontados a cada passo com a escassez e a pobreza, que restringiam sobremaneira os horizontes de possibilidade de todo o ordenamento social. Homens e mulheres já não eram escravos, no sentido de não mais serem propriedade de outrem. Mas continuavam "escravos da necessidade", que era também o horizonte cultural onde se forjavam as aspirações e projetos de vida[59]. O fim da escravidão não mudou esse quadro. A pobreza generalizada no campo, de um lado, e, de outro, a inacessibilidade das posições superiores, fechadas pela rígida hierarquia social, mantiveram, por décadas ainda, achatadas as expectativas de melhoria de vida, que só ocorreria com a intensificação da industrialização na segunda metade do século XX.

57 Ver tb. Moura (1998) para o caso da região de Campinas, Schwartz (1995) e Fraga Filho (2006) para o caso do Recôncavo, dentre tantos outros.

58 Como mostrou Costa (1982), bem antes de Carvalho Franco.

59 Para uma análise densa da construção do gosto e das aspirações dos trabalhadores, marcada pela proximidade com a necessidade, ver Bourdieu (1979).

À guisa de conclusão, parece claro que esse quadro de grande inércia estrutural configurou o ambiente em que se teceu a sociabilidade capitalista no país. Isso é o mesmo que dizer que o caráter revolucionário do capitalismo teve de se haver com um ordenamento social muito rígido em suas práticas e em seu imaginário, muito mais do que a literatura tradicional sobre o tema estava disposta a reconhecer. Tal rigidez marcou-se na desqualificação do negro e do elemento nacional como trabalhadores aptos à lide capitalista; na degradação do próprio trabalho manual como uma condenação, indigno senão de seres degradados; no encastelamento da elite econômica em suas posições de poder, temerosa das maiorias despossuídas (e desarmadas), vistas como inimigos potenciais e tratadas com violência desmedida quando se afirmavam na cena pública; na permanência, por isso mesmo, de uma estrutura de dominação que rebaixava a mínimos vitais as expectativas de recompensa dos mais pobres, num ambiente em que a pobreza generalizada era o parâmetro de toda recompensa. A sociabilidade capitalista, em suma, teve de se haver com uma ordem profundamente anti-liberal em suas práticas e visões de mundo, e com uma ética da degradação do trabalho que vedou, por muitos anos, o reconhecimento dos trabalhadores como sujeitos de direitos, isto é, como cidadãos.

Referências bibliográficas

Alencastro, Luiz Felipe de 2000 *O Trato dos Viventes. Formação do Brasil no Atlântico Sul* (São Paulo: Cia. das Letras).

Andrade, Manuel C. de 1980 (1963) *A terra e o homem do Nordeste* (São Paulo), Ciências Humanas, 4ª Edição (revista e atualizada).

Andrews, George R. 1988 "Black and White Workers: Sao Paulo, Brazil, 1888-1928" In *The Hispanic American Historical Review*, Vol. 68, No. 3. Aug., pp. 491-524.

Araújo, Ricardo B. 2005 *Casa Grande & Senzala e a Obra de Gilberto Freyre nos Anos 30* (São Paulo: Ed. 34).

Azevedo, Célia M. M. 1987 *Onda Negra, Medo Branco: O Negro no Imaginário das Elites. Brasil, Século XIX* (Rio de Janeiro: Paz e Terra).

Bielschowsky, Ricardo 1996 *Pensamento econômico brasileiro: o ciclo ideológico do desenvolvimentismo* (Rio de Janeiro: Contraponto) 3ª edição.

Bourdieu, Pierre 1979 *La Distinction* (Paris: Minuit).

Bretas, Marcos Luiz 1997 *A guerra das ruas. Povo e polícia na cidade do Rio de Janeiro* (Rio de Janeiro: Arquivo Nacional).

Carvalho, José M. de 1980 *A construção da ordem: A elite política imperial* (Brasília: UnB).

Carvalho, José M. de 1987 *Os Bestializados. O Rio de Janeiro e a República que não Foi.* (São Paulo: Companhia das Letras).

Castel, Robert 1998 *As Metamorfoses da Questão Social: Uma Crônica do Salário*. (Petrópolis: Vozes).

Chalhoub, Sidney 1990 *Visões da liberdade: uma historia das ultimas décadas da escravidão na corte* (São Paulo: Companhia das Letras).

Chevalier, Louis 1984 (1958) *Classes laboriouses et classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIXème siècle* (Paris: Hachette), 2ª edição.

Conrad, Robert 1994 *Children of God's fire. A documentary history of Brazilian slavery.* (University Park: Pennsylvania State University Press).

Corrêa, Mariza 1994 "Repensando a família patriarcal brasileira" in: Arantes, A. et al. *Colcha de retalhos: estudos sobre a família no Brasil* (Campinas: Unicamp), 3. ed.

Costa, Ana Paula Pereira 2005, "Estratégias sociais e construção da autoridade: uma análise das práticas de reprodução social dos oficiais dos corpos de ordenanças na busca pelo mando" en *Mneme. Revista de Humanidades*. Vol. 7. No. 18, out./nov. p. 469-514.

Costa, Emilia Viotti da 1982 (1966), *Da senzala à colônia* (São Paulo : Ciências Humanas) 2ª edição.

Costa, Emilia Viotti da 1999 (1977) *Da Monarquia à República: momentos decisivos* (São Paulo: UNESP), 7ª edição.

Dávila, Jerry 2003 *Diploma of Whiteness. Race and Social Policy in Brazil, 1917-1945* (Durham e Londres: Duke University Press).

Dean, Warren 1971 *A industrialização de São Paulo: 1880-1945* (São Paulo: DIFEL).

Dean, Warren 1977 *Rio Claro: Um Sistema Brasileiro de Grande Lavoura* (Rio de Janeiro: Paz e Terra).

Dias, Everardo 1962 *História das Lutas Sociais no Brasil* (São Paulo: EDAGLIT).

Dias, Maria Odila Leite da Silva 1995 *Quotidiano e poder em São Paulo no século XIX.* (São Paulo: Brasiliense), 2ª edição revista.

Duby, Georges 1987 *Economia rural e vida no campo no ocidente medieval* (Lisboa: Edições 70).

Eisenberg, Peter L. 1974 *The Sugar Industry of Pernambuco: Modernization Without Change, 1840-1919* (Berkeley: University of California Press).

Eisenberg, Peter L. 1989 *Homens esquecidos: escravos e trabalhadores livres no Brasil* (Campinas: Editora da Unicamp).

Fausto, Boris 1977 *Trabalho Urbano e Conflito Social* (São Paulo: Difel).

Fausto, Boris 1984 *Crime e Cotidiano. A criminalidade em São Paulo (1880-1924)* (São Paulo: Brasiliense).

Fernandes, Florestan 1978 *A integração do negro na sociedade de classes* (São Paulo: Ática).

Florentino, Manolo (org.) 2005 *Tráfico, cativeiro e liberdade: Rio de Janeiro, séculos XVIII-XIX* (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira).

Fraga Filho, Walter 2006 *Encruzilhadas da liberdade. Estórias de escravos e libertos na Bahia (1870-1910)* (Campinas: Ed. da Unicamp).

Fragoso, João e Florentino, Manolo 2001 *O Arcaísmo como projeto* (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira).

Fragoso, João 2000 "O Império Escravista e a República dos plantadores" In: Linhares, Maria Yeda. (org.) *História Geral do Brasil* (Rio de Janeiro: Campus), 9ª edição revista e ampliada, pp. 144-187.

Franco, Maria Sylvia de C. 1976 *Homens Livres na Ordem Escravocrata* (São Paulo: Ática).

Freyre, Gilberto 1994 (1933) *Casa Grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal* (Rio de Janeiro: Record), 29ª edição.

Furtado, Celso 1959 *Formação Econômica do Brasil* (Rio de Janeiro: Fundo de Cultura).

Genovese, Eugene 1971 *The world the slaveholders made* (New York: Vintage Books).

Hall, Michael M. e Pinheiro, Paulo S. 1981 *Classe Operária no Brasil: Condições de Vida e de Trabalho, Relações com os Empresários e o Estado* (São Paulo: Brasiliense).

Hasenbalg, Carlos 2005 (1979) *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil* (Belo Horizonte: UFMG).

Hegel, Georg W. F. 1992 *Fenomenologia do Espírito* (Petrópolis, Vozes), Parte I. segunda edição.

Holloway, Thomas H. 1997 *Polícia no Rio de Janeiro. Repressão e Resistência Numa Cidade do Século XIX* (Rio de Janeiro: FGV).

Honneth, Axel 2003 *Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais* Trad. Luiz Repa. (São Paulo: Editora 34).

Huggins, Martha K. 1985 *From Slavery to Vagrancy in Brazil: Crimes and Social Control in the Third World* (New Brunswick: Rutgers University Press).

Johnson, Lyman L. 1997 "The Competition of Slave and Free Labor in Artisanal Production: Buenos Aires, 1770-1815" in Brass, Tom; Linden, Marcel van der (orgs.). *Free and Unfree Labour: The Debate Continue*s (Berna : Peter Lang Academic Publishers), pp.265-280.

Karasch, Mary C. 1987 *Slave Life in Rio de Janeiro* (Princeton: Princeton University Press).

Kearney, Richard 2003 *Strangers, Gods and Monsters* (London and New York : Routledge).

Klein, Herbert S. 1969, "The Trade in African Slaves to Rio de Janeiro, 1795-1811: Estimates of Mortality and Patterns of Voyages" in *The Journal of African History*, Vol. 10, No. 4, pp. 533-549.

Kowarick, Lucio 1974 *Capitalismo e marginalidade da América Latina* (Rio de Janeiro : Paz e Terra).

Kowarick, Lucio 1987 *Trabalho e Vadiagem. A Origem do Trabalho Livre no Brasil* (São Paulo: Brasiliense).

Kristeva, Julia. 1991 *Strangers to Ourselves* (New York: Columbia University Press).

Lima, Carlos A. M. 2002 "Sertanejos e pessoas republicanas: livres de cor em Castro e Guaratuba (1801-1835)" in *Estudos Afro-asiáticos*, Vol.24, N° 2, p. 317-344.

Linden, Marcel van der 2005 "Rumo a uma nova conceituação histórica da classe trabalhadora mundial" in *História* Vol. 24, N° 2, pp. 11-40.

Luna, Francisco V. e Klein, Herbert S. 2003 *The Slave Economy and Society of São Paulo, 1750-1850* (Stanford: Stanford University Press).

Machado, Cacilda 2006 "O patriarcalismo possível: relações de poder em uma região do Brasil escravista em que o trabalho familiar era a norma" in *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Vol. 23, N° 1, p. 167-186, jan./jun.

Machado, Maria Helena 1994 *O plano e o pânico. Os movimentos sociais na década da Abolição* (Rio de Janeiro/São Paulo: Ed. UFRJ/EDUSP).

Maram, Sheldom. L. 1977 "The immigrant and the Brazilian labor movement, 1890-1920", in Davril, A. e Dean, W. (eds.) in *Essays concerning the socioeconomic history of Brazil and Portuguese India* (Gainesville: The University Presses of Florida), p. 178-210.

Martins, José de Souza 1979 *O Cativeiro da Terra* (São Paulo: C. Humanas).

Misse, Michel 1999 *Malandros, marginais e vagabundos. Acumulação social da violência no Rio de Janeiro* Tese de Doutorado em Sociologia (Rio de Janeiro: IUPERJ).

Moraes Filho, Evaristo de 1952 *O Problema do Sindicato Único no Brasil: Seus Fundamentos Sociológicos* (São Paulo: Alfa-Ômega).

Motta, Rodrigo Patto S. 2002 *Em guarda contra o perigo vermelho: o anticomunismo no Brasil (1917-1964)* (São Paulo: Perspectiva/ FAPESP).

Moura, Clóvis 1981 *Rebeliões das senzalas* (São Paulo: Ciências Humanas), 3ª edição.

Moura, Denise A. Soares de 1998 *Saindo das sombras. Homens livres no declínio do escravismo* (Campinas: CMU/FAPESP).

Nabuco, Joaquim 1999 *O Abolicionismo* (Rio de Janeiro: Nova Fronteira).

Negro, Antonio Luigi 2004 *Linhas de montagem* (São Paulo: Boitempo).

Negro, Antonio Luigi e Gomes, Flavio 2006 Além de senzalas e fábricas: uma história social do trabalho in *Revista Tempo Social* Vol. 18, pp. 217-240.

Oliveira Vianna, Francisco J. 1920 *Resumo Histórico dos Inquéritos Censitários Realizados no Brasil* (Rio de Janeiro: IBGE).

Palacios, Guillermo 1996 "Imaginário social e formação do mercado de trabalho: o caso do Nordeste Açucareiro do Brasil no século XX" in *Revista Brasileira de Ciências Sociais,* No. 31, pp. 123-139.

Pinheiro, Paulo Sergio 1991 *Estratégia da Ilusão: a revolução mundial e o Brasil, trabalhador 1922-1935* (São Paulo: Companhia das Letras).

Pinto, Maria Inez Machado Borges 1994 *Cotidiano e sobrevivência. A vida do pobre na cidade de São Paulo (1890-1914)* (São Paulo: Edusp/FAPESP).

Reis, João José 2003 *Rebelião Escrava no Brasil. A história do levante dos Malês em 1835* (São Paulo: Companhia das Letras).

Russel-Wood, A. J. R. 1999 "Autoridades ambivalentes. O Estado do Brasil e a contribuição africana para 'a boa ordem na República'" in Maria Beatriz Nizza da Silva (org.) *Brasil: colonização e escravidão* (Rio de Janeiro: Nova Fronteira), pp. 105-123.

Russel-Wood, A. J. R. 2005 *Escravos e Libertos no Brasil Colonial* (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira).

Sampaio, Antônio Carlos J. 2005, "A produção da liberdade: padrões gerais das manumissões no Rio de Janeiro colonial – 1650-1750"

in Florentino, Manolo (org.). *Tráfico, Cativeiro e Liberdade* (Rio de Janeiro: Civilização Brasileira), pp. 287-329.

Santos, Marco Antonio C. dos 2005 "Polícia e trabalhadores urbanos em São Paulo (1890-1920)" in *Lócus, Revista de História* Vol. 11, N° 1 e 2, pp. 33-50.

Schwarcz, Lilia M. 1987 *Retrato em branco e negro: jornais, escravos e cidadãos em São Paulo no final do século XIX* (São Paulo: Companhia das Letras).

Schwartz, Stuart B. 1992 *Slaves, Peasants and Rebels. Reconsidering Brazilian Slavery* (Urbana e Chicago: University of Illinois Press).

Schwartz, Stuart B. 1995 *Segredos internos. Engenhos e escravos na sociedade colonial* (São Paulo: Cia das Letras).

Sevcenko, Nicolau 1984 *A revolta da vacina. Mentes insanas em corpos rebeldes* (São Paulo: Brasiliense).

Souza, Laura de M. e. 2004 (1982) *Desclassificados do ouro: a pobreza mineira no século XVIII* (Rio de Janeiro: Graal), 4ª edição revista e ampliada.

Tannembaum, Frank 1946 *Slave and citizen* (Boston: Beacon Press).

Thompson, Edward P. 1987, *A Formação da Classe Operária Inglesa* (Rio de Janeiro: Paz e Terra), Vols. I e II.

Thompson, Edward P. 1989 *A Formação da Classe Operária Inglesa* (Rio de Janeiro: Paz e Terra), Vol. III (A Força dos Trabalhadores).

Tocqueville, Alexis de 1991 *Lembranças de 1848: as jornadas revolucionárias em Paris* (São Paulo: Companhia das Letras).

Turner, Mary (org.) 1995 *From Chattel Slaves to Wage Slaves: The Dynamics of Labour Bargaining in the Americas*. Kingston : Ian Randle.

Vellasco, Ivan de Andrade 2004 *As Seduções da Ordem. Violência, Criminalidade e Administração da Justiça: Minas Gerais, Século 19* (São Paulo e São Carlos: ANPCS/EDUSC).

Versiani, Flávio Rabelo 2000 "Os escravos que Saint-Hilaire viu" in *História Econômica e Economia de Empresas*, Vol. 3, No. 1, pp. 7-42.

Enrique de la Garza Toledo*

Hacia un concepto ampliado de *trabajo*

EN ESTA PONENCIA PLANTEAMOS que es necesario un concepto ampliado de trabajo, que considere a la vez sus dimensiones objetiva y subjetiva. Es decir, se requiere partir de la idea de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y entre estos con objetos materiales y simbólicos, que todo trabajo implica construcción e intercambio de significados. En esta línea, pretendemos discutir también posibles conceptos ampliados de control del proceso de trabajo –cuando hay actores adicionales a la clásica relación capital-trabajo, clientes, transeúntes, policías, automovilistas, etc.– involucrados en la manera en que se realizan los trabajos, sean ellos asalariados o no. Asimismo, sugerimos un concepto de regulación del trabajo ampliado, no reducido a las codificaciones clásicas de lo obrero-patronal, que pueden involucrar a más de dos agentes y que pueden tomar la forma codificada o no. Finalmente, discutiremos la pertinencia de un concepto ampliado de construcción social de la ocupación, más abarcador que el de mercado de trabajo, puesto que puede implicar al no asalariado y a más de dos en el encuentro entre "oferta" y "demanda", bajo una óptica de actores; es decir, que la ocupación es resultado de estructu-

* Doctor en Sociología por El Colegio de México, profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa. Email. egt@xanum.uam.mx

ras, procesos de dar sentido e interacciones entre varios agentes, sean éstos asalariados o no. Ilustraremos la discusión teórica con ejemplos empíricos de diversas ocupaciones que pueden considerarse atípicas en el sentido planteado.

Antecedentes

Durante casi todo el siglo XX los estudios predominantes acerca del trabajo siguieron la línea que iba de los mercados de trabajo a los procesos de trabajo, a la regulación de la relación laboral y a las acciones colectivas vinculadas con el trabajo asalariado (de la Garza Toledo, 2002). Sin embargo, la permanencia, o bien la extensión de las actividades no asalariadas, así como de los trabajos informales (Rendón Gan y Salas, 2000), precarios, vulnerables (Mora Salas y Pérez Sáinz, 2006), riesgosos (Beck, 2002), flexibles (de la Garza Toledo, 2002), no estructurados (INEGI, 2004), atípicos (De Grip, Hoevenberg, Willems, 1997), no estándar (Reglia, 2003), no decentes (Barreto, 1999); llevaron a una parte de los estudiosos a pensar que estas categorías antiguas y nuevas de trabajadores eran incapaces de constituir identidades colectivas amplias, proyectos o sujetos colectivos, que el futuro era de la fragmentación y la reducción a lo individual o a los pequeños sujetos (Castel, 2004; De la Garza Toledo, 1999).

Los conceptos actuales de sociedad de riesgo (Beck, 1998), de corrosión de carácter (Sennet, 2000) o de nuevo espíritu del capitalismo (Boltansky y Chapello, 2002) apuntan a que ha terminado la seguridad en y de los empleos que supuestamente habría caracterizado al fordismo en la etapa del Estado Benefactor, al limitarse el pleno empleo, fragmentarse las biografías y carreras profesionales y predominar el "trabajo frágil", el flexible, el inseguro, con debilitamiento de la estructuración de la identidad colectiva y también la individual, con lo cual se da inicio a una nueva cuestión social, la de la desestructuración laboral, familiar, social y del carácter, que jugaría en contra de la identidad individual y social (Beck, 2001). El trabajo se tornaría entonces un collage de fragmentos de experiencia, que impediría el arraigo a un grupo social en particular, provocaría la fragmentación del conocimiento acumulado, la superficialidad de las relaciones sociales, el desprecio por la antigüedad laboral; el mismo espacio y el tiempo sociales se desestructurarían. Pero el capitalismo que necesita legitimar la nueva situación social se apropiaría a la vez de las críticas a la vida laboral rutinaria del fordismo y las asimilaría como necesidad de autocontrol del trabajador y la exaltación del reto del riesgo permanente; la crítica a la explotación, por su parte, sería declarada anticuada y obsoleta.

Sin embargo, al mismo tiempo que las organizaciones tradicionales de los trabajadores asalariados decayeron en casi todo el mundo,

nuevos movimientos sociales aparecieron a partir de la década del ochenta (nuevo indigenismo, cocaleros, caceroleros, los sin tierra, la comuna de Oaxaca, etc.). Algunos estudios(de la Garza Toledo, 2005; Negri y Hardt, 2004) los vieron en su momento como encarnación de su antiguo concepto de obrero social –una suerte de universalización de la clase obrera– en lugar de pensar en una multiplicidad de antiguos y, sobre todo, nuevos sujetos colectivos. Algunos de estos sujetos no tenían aparente relación con el mundo del trabajo, pero otros sí, aunque no siempre en la forma clásica de la relación entre el capital y el trabajo, como sucedió con los movimientos de vendedores ambulantes por defender su lugar de trabajo, de los taxistas piratas por mantener su fuente de empleo, de los microbuseros por las rutas, etc. Es decir, existe la necesidad de explicar las fuentes de la identidad y la acción colectiva entre trabajadores situados en relaciones poco claras de asalariamiento o bien con la imbricación con clientes, usuarios y, tal vez, de recapitular acerca de un concepto ampliado de trabajo que no se restrinja al trabajo asalariado. Pero también es necesario pensar en la potencialidad de constitución de identidades colectivas en los nuevos trabajadores asalariados.

Dos concepciones teóricas, relacionadas con el avance del trabajo asalariado en las sociedades modernas, llevaron a una visión restringida de este concepto: una fue la neoclásica, para la cual no se considera otro trabajo que el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, para la cual, aunque el concepto de trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como tal a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, se privilegió también al trabajo asalariado y se pensó que la clase obrera –en sentido restringido– estaba llamada a cumplir una tarea histórica. Por otra parte, en la producción capitalista del siglo XIX se dio mayor importancia en las teorizaciones al tipo de trabajo que se realiza maquinístamente y con grandes concentraciones de obreros en la fábrica, porque se suponía que habría una línea evolutiva moderna hacia estas formas de producción y de empleo (Gortz, 1999). Lo anterior no implicaba que se ignorase que coexisten con el obrero industrial de la gran empresa otros trabajadores en empresas capitalistas de servicios y agricultura, e incluso ubicados en formas productivas no capitalistas al mismo tiempo, pero estas eran marginales en la línea evolutiva principal.

La sociología del trabajo, en sus orígenes, también dio la mayor importancia como objeto de estudio al obrero industrial de la gran fábrica maquinizada y luego fordizada, se preocupó por sus reestructuraciones, pero poco dirigió la mirada hacia otros sectores de trabajadores (de la Garza Toledo, 2006). De tal manera que la mayoría de los conceptos acu-

ñados por esta disciplina siguen arrastrando sus orígenes industriales y modernos. En estas preferencias también había un evolucionismo explícito o implícito, la gran empresa barrería con formas precapitalistas de producción y el proceso de proletarización casi se universalizaría con el desarrollo del capitalismo (Thompson, 1982). La importancia clásica del trabajo asalariado en la gran industria derivaba también de la constatación de su relevancia en la creación del producto nacional, al menos en los países desarrollados, pero también de la identificación entre estructura productiva y sujeto. Esto frente a la decadencia del empleo agrícola en el primer mundo y a la aparición todavía incipiente de servicios modernos (Moore, 1995). Efectivamente, países desarrollados como los del norte de Europa se convirtieron en la primera mitad del siglo XX en sociedades de asalariados industriales (Handy, 1986).

Pero, desde hace varios decenios, el empleo en la industria en el mundo ha disminuido en favor de los servicios, las micro y pequeñas empresas en el tercer mundo no han tendido a disminuir, los trabajos precarios se han incrementado, junto con la aparición de nuevas calificaciones. Es decir, la importancia de los trabajos no clásicos –que algunos llaman atípicos– se ha incrementado y permanecen muchos de los antiguos (Jurgens, 1995).

En América Latina fueron primero los conceptos de marginalidad y de informalidad[1] los que pretendieron dar cuenta de "anomalías" en el desarrollo mencionado, con coexistencia de sectores tradicionales y modernos sin clara sustitución de los unos por los otros. Posteriormente, en los países desarrollados se ha dado importancia a los trabajos atípicos[2], e interesaron las nuevas formas de precariedad, de exclusión, de inseguridad en el trabajo o de flexibilidad. Es decir, existe una gran diversidad conceptual para captar nuevos y, en América Latina, antiguos trabajos distinguibles de los trabajos "típicos" (Perrons, 1994). Por trabajos típicos no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios entre la población ocupada (situación que nunca fue

1 Como bien señala Salas (2006) hay numerosas definiciones de informalidad, en parte por el énfasis en las definiciones operacionales antes que las teóricas. La definición inicial de la misión de la OIT en Kenia lo consideraba como aquel de escasos recursos, propiedad familiar, producción en pequeña escala, de mano de obra intensiva, con tecnologías adaptadas, calificación de la mano de obra adquirida en la práctica, con productos para mercados no regulados y competitivos. Luego se tendió a considerar la unidad de análisis a la empresa y se le definió como el trabajo en los micronegocios. Tokman (1987) señala que el énfasis ha tendido finalmente hacia las características de la relación laboral sin seguridad, vulnerable.

2 Algunos los llaman también no estándar o bien no estructurados; aunque, si por estructurado se entendiera sujeto a reglas, investigaciones posteriores han mostrado gran estructuración de actividades consideradas atípicas por medio de reglas informales.

cierta para los países subdesarrollados) sino aquellos que fueron considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo (industrial, fordista, estable, regulado).

En países como México, los trabajos no clásicos (preferimos esta denominación para evitar la impresión de que se trata de los que implican el mayor porcentaje de la población económicamente activa), siempre han sido mayoritarios y sin embargo, su estudio ha sido despreciado al menos en dos de las tres perspectivas en que se han desarrollado los estudios laborales (Portes, 1995):

1. La perspectiva de estudio del trabajo como ocupación y como actividad productiva, es decir, el trabajo en el proceso mismo de trabajo, que significa salario, número de empleados, pero específicamente las relaciones entre los actores laborales (las típicas serían entre obreros, supervisores y jefes, gerencia) y con los medios de producción. En esta perspectiva, el concepto ordenador clásico ha sido el del control sobre el trabajo. Control de tiempos de trabajo, de métodos, movimientos, momentos de intervención, herramientas o equipo, ritmos, calidad, productividad, por parte de la gerencia o de los trabajadores. En este sentido, los análisis clásicos pusieron el acento en la evolución del trabajador de oficio –que tenía gran control sobre su trabajo por medio de una calificación aprendida en la práctica– hacia el obrero controlado por la máquina y por la organización taylorista-fordista –en la cual predominan los trabajadores no calificados que realizan tareas rutinarias, simples, estandarizadas y medidas, con escaso control sobre su trabajo– y, finalmente, hacia el trabajo en procesos automatizados o bien con formas toyotistas de organización: elevación de las calificaciones, mayor responsabilidad, capacidad de decisión e identificación del trabajador con su trabajo (Caamaño Rojo, 2005).
   Sin embargo, para los trabajos que hemos llamado no clásicos, las categorías de análisis de los procesos de trabajo se complican con respecto a las mencionadas en varios sentidos:
   a. Para procesos de servicios en los que el cliente, derechohabiente o usuario está implicado en el propio proceso de producción y, por tanto, el control sobre el proceso introduce a un tercer agente que no es obrero ni empleador en el propio proceso de producción (de la Garza Toledo y Neffa, 2001).
   b. Los trabajos desterritorializados, como la venta a domicilio, que subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo y, por lo tanto, de cómo se controla (Maza, 2006).

c. La mera producción de símbolos, como la generación de espectáculos públicos o de software no sujetos históricamente a una etapa taylorista fondista, y que siguen dependiendo en buena medida de las cualidades del trabajador (David y Foray, 2002).

2. El enfoque económico y el sociodemográfico del mercado de trabajo. Este enfoque es el que más se ha desarrollado en el estudio de antiguos trabajos atípicos y de los nuevos (García, 2006), al menos desde los estudios sobre marginalidad y posteriormente sobre informalidad. Sin embargo, el nivel de análisis (por género, estratos de edad, de escolaridad, de región, de ingreso, estados civiles, etc.) muchas veces no permite distinguir las antiguas ocupaciones y las nuevas, al subsumirlas en estratos genéricos como los mencionados, en los cuales las distinciones son de grado más que de calidad de las ocupaciones. En este enfoque han prosperado los conceptos de informalidad, precariedad, exclusión, riesgo, trabajo no decente (Garro y Rodríguez, 1995; González de la Rocha, 1994) y nuevamente el nivel de análisis no siempre permite captar la trayectoria que conduce hacia la construcción o no de identidades de los trabajadores no clásicos, salvo que se sostenga una perspectiva estructuralista, en la cual las posiciones sociodemográficas y de ocupación determinarían formas de conciencia y de acción. Una complicación sería que, en sentido restringido, una porción de los trabajos atípicos no forman parte de un mercado de trabajo, en lo que respecta a la clara compra venta de fuerza de trabajo por un salario; aunque muchos de los trabajos a comisión, de los contratados como servicios profesionales o subcontratados podrían asimilarse al trabajo asalariado (García y de Oliveira, 2001). Además, visto el proceso en su globalidad y como construcción social, en la compra venta de fuerza de trabajo influyen las trayectorias laborales, y estas trayectorias pueden implicar diversos momentos de trabajo asalariado o no (Benería y Roldán, 1987). Asimismo, el encuentro, cuando lo hay, entre oferta y demanda de trabajo puede ser enfocado como una construcción social de vendedores y compradores de trabajo con intervención de otros actores como la familia, el Estado, etc. Es decir, el mercado de trabajo también puede analizarse como interacción entre sujetos que se mueven en ciertas estructuras que dan sentido a su situación y que ejercen acciones tendientes a la venta o compra de fuerza de trabajo o a la construcción de una ocupación (Ariza y de Oliveira, 2004). El concepto de construcción social de la ocupación puede abarcar tanto a las ocupaciones asalariadas como a las que no lo son.

3. Finalmente, el enfoque de la regulación del trabajo –que tradicionalmente ha interesado a especialistas en derecho laboral– en relaciones industriales, administración, sociología, ciencia política. Aquí el énfasis es puesto en la construcción de las reglas respecto de cómo trabajar al nivel de toda una sociedad, de una rama, una empresa o al de un lugar de trabajo, también en la forma de dirimir los conflictos obrero-patronales y de la seguridad social (Senise, 2001). Los actores clásicos son los sindicatos, los empresarios y el Estado. Sin embargo, cuando pasamos al trabajo no clásico aparecen problemas importantes como los siguientes: si es posible hablar de regulación laboral para el trabajo no asalariado, las reglas escritas o no escritas para estos trabajos –por ejemplo, el de los vendedores ambulantes– y que no puede reducirse a la constatación de que no tienen contrato de trabajo escrito; los derechos de los derechohabientes, usuarios, clientes implicados en la prestación de servicios frente a trabajadores y empresa; los problemas de la regulación del trabajo para las actividades sin un territorio o un tiempo de trabajo determinados. De cualquier forma, la regulación del trabajo, sea explícita o implícita, puede ser analizada también como construcción entre actores que se mueven en estructuras que los constriñen, pero que dan sentido a su situación, negocian o no, interaccionan.

Hacia un concepto ampliado de trabajo

El concepto de trabajo ha cambiado históricamente, y conviene recapitular acerca de la construcción de su significado. En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y, en ciertas condiciones, con valor de cambio. Esta actividad no es aislada sino que implica cierta interacción con otros hombres y, como resultado de ella, el hombre genera productos y él mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia de las metas, y la manera de lograrlas. Esta definición tan general tiene que ser contextualizada históricamente:

1. En primer lugar, en cuanto al objeto de trabajo y los medios de producción. Antes de que adquiriera importancia la producción inmaterial, el objeto de trabajo provenía fundamentalmente de

la naturaleza de manera inmediata o mediata como resultado de trabajos anteriores. Sin embargo, si algo caracteriza y modifica los anteriores conceptos de trabajo y de procesos de trabajo a fines del siglo XX, esto es la extensión de la producción inmaterial y de la transformación y generación de objetos puramente simbólicos. La producción inmaterial es aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que, de manera ideal, comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esta compresión del proceso económico pone en relación directa, en el acto mismo de la producción, al productor con el consumidor-cliente. Se complejizan, así, las relaciones sociales de producción, al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción junto al trabajador y su patrón, cuando se trata de trabajo asalariado. Son los casos de los servicios de salud, los educativos, los de esparcimiento, los de transporte, etc. En una parte de la producción inmaterial, el objeto material sigue siendo importante, por ejemplo, el film en el cine como espectáculo, o el alimento en el restaurante; sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del espectáculo o del servicio de restaurante. En otros, el producto es meramente simbólico.

La necesidad de incorporar a los servicios al análisis de las ocupaciones, las regulaciones y los procesos productivos introduce especificidades, que hacen dudar de algunas de las características clásicas del trabajo como algo universal[3]. Si una parte de los servicios implica que el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume, es decir, que el proceso productivo implica la compactación entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, con la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo, esto implica una reformulación respecto de quiénes son los actores en el proceso productivo. Sí el servicio es capitalista seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios, con los respectivos mandos medios, pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor, que no se presenta en él como asalariado ni como patrón, que es el consumidor, usuario, derechohabiente, etc. Este entra de manera directa porque el producto –salud, educación, servicios bancarios, de restaurante, de transporte– no se puede generar sin su presencia, al menos en momentos clave del proceso de producción. Como estos servicios no se pueden almacenar tienen, finalmente, que consumirse en el mismo momento en que se producen. Así, la manera de consumir es, al mismo tiempo, forma de producción y, especialmente, complica el problema de las relaciones sociales y del control dentro del proceso de producción.

Por otra parte, cada vez menos objetos provienen de la naturaleza sino que son productos puramente simbólicos y, aunque se plasmen en forma material, este sustrato es poco relevante frente al aspecto simbólico del producto. Es lo que sucede, por ejemplo, con la creación de conocimiento que puede encarnar la producción de programas de computadora (*software*), su valor e importancia estriba en el contenido simbólico, hasta cierto punto independiente del soporte material que sirve para la transmisión.

Generalizando, objetos, medios de producción y productos, tanto en la producción material como inmaterial, pueden analizarse en sus caras objetivas y subjetivas, con la posibilidad de que, en el extremo, lo objetivo y la objetivación sean puramente subjetivas, subjetivo como significado subjetivo pero también como significado objetivo (Shutz, 1996).

2. En cuanto a la actividad de trabajar. Esta implica el desgaste de energía de trabajo, sin embargo, la gran transformación viene por la mayor importancia que adopta el aspecto intelectual del trabajo respecto del físico, y que implica suponer que no hay trabajo físico que pueda realizarse sin la intervención de lo intelectual. Sin embargo, el concepto de trabajo intelectual resulta extremadamente abstracto frente a las complejidades del aspecto subjetivo del trabajo. De tal forma que cabría hablar mejor de trabajo en sus caras objetiva y subjetiva con un producto objetivado, pero al que muchas veces, como en la producción inmaterial, no es posible separar ni siquiera en dimensiones objetiva y subjetiva, ni del acto mismo de creación. La objetivación se da de manera automática en otro sujeto, el cliente o usuario, y no en un objeto separado de los dos. Es decir, se puede hablar de una objetivación de la subjetividad

3 La caracterización de los tipos de trabajo a través de variables sociodemográficas, edad, escolaridad, estado civil, género, y otras del mercado de trabajo como calificación, número de empleados, salarios y prestaciones, e incluso por medio de las que apuntan al proceso de trabajo, como la jornada o a la regulación como existencia de contrato escrito, permite distinguir todos los trabajos por estratos de niveles de variables como las mencionadas, pero cabe preguntar si la profundización del fenómeno laboral solo podría lograrse extendiendo ese tipo de variables o viendo lo laboral como proceso de interacción.

que, por lo tanto, no sólo resulta del trabajo del productor sino también del aporte del consumidor. El aspecto subjetivo del trabajo implica conocimiento pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento cotidianas o científicas y discursos. La actividad laboral es, a la vez, interacción inmediata o mediata entre sujetos, el cara a cara en la actividad productiva sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos actuales. Cabría mejor hablar de una comunidad simbólica del trabajo que puede tener lazos materiales mas o menos fuertes. De esta forma, el sentirse parte de esta comunidad del trabajo no depende ya del cara a cara sino de la intensidad subjetiva y material de los lazos, que pueden ser mediatos. Esta manera de ver la interacción laboral podría llevarnos más adelante a transformar conceptos superficiales de identidad que parecieran venir de una antropología de las comunidades preindustriales (de la Garza Toledo, 2006).

Es decir, la diferencia histórica entre trabajo y no trabajo no puede ser determinada por el tipo de actividad o de objeto, sino por ser generadora de productos útiles en articulación con ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto con otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al trabajo, definir qué es trabajo frente a lo que no lo es, valorar el trabajo en términos morales e identitarios y también valorarlo en términos económicos.

3. Trabajo y reproducción social de la fuerza de trabajo. La producción es también reproducción social (Barrere-Maurisson, 1999), pero hay una parte de la reproducción que se considera fuera de la producción. Se trata, en parte, del trabajo de reproducción en la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños, que no adquieran un carácter mercantil, pero también las relaciones personales, sentimentales, en el medio urbano o rural, no productivas. Por otro lado, en muchos lugares del planeta se expanden o mantienen los trabajos mercantiles y de subsistencia no capitalistas: el campesino, el cuentapropista, el trabajo familiar, sea para la venta o no (Cortés, 2000). Algunos trabajos no salariados para la venta finalmente han llegado a ser reconocidos como trabajo por organismos internacionales, las teorías feministas reivindican, por su parte, el reconocimiento del trabajo doméstico no mercantil como trabajo, relacionado por ejemplo, con el concepto de doble jornada (Ruvalcaba, 2001). Hay actividades en las que no es posible separar tajantemente producción de reproducción externa, por ejemplo en el trabajo a domicilio, en muchos trabajos familiares para la venta, en el autoempleo, en el trabajo doméstico, en la venta callejera y a domicilio. De antaño, los espacios reproductivos con creación de valor y los de reproducción genérica de la fuerza de trabajo se traslapan, actualmente surgen otros, como el teletrabajo en la casa. Y este antiguo y nuevo fenómeno, opacado ante la fábrica capitalista que segmentó los tiempos y espacios de producción de los de reproducción genérica, no recibió la debida atención desde el punto de vista productivo y para la constitución de subjetividades y acciones colectivas.

4. Por otra parte, el surgimiento de muchos "servicios productivos" para las empresas –de reparación, diseño, ingeniería, junto con los tradicionales de comedor, limpieza, vigilancia– abre la posibilidad de una extensión de la manufactura directamente hacia los servicios que incorporan valor al producto material o inmaterial final y a los que, vistos en forma aislada, habría que separarlos de dicha manufactura, cuando forman en realidad parte integrante de la valorización en ella. Es decir, dentro de la propia manufactura se complican las nociones de proceso productivo y de cuáles son sus límites, y esto sin considerar las labores ahora frecuentes de subcontratación. Esto lleva al acercamiento entre producción material fabril y los *servicios fabriles*, y al concepto también de fábrica de servicios, en aquellos casos en que la dependencia del trabajador de la máquina y de la organización del trabajo los vuelve análogos a pesar de la naturaleza diferente de los productos, como es el caso de la operadora de teléfonos.

5. Finalmente, la sociología y la antropología, y de estas disciplinas específicamente aquellas corrientes críticas de la alienación del trabajo, tuvieron en mente la dorada época de la comunidad industrial o artesanal pequeña, en la que se daban las relaciones cara a cara, y vieron en ellas las fuentes de la constitución de la sociedad y de la propia subjetividad e identidad. El concepto de mundo de vida, contrapuesto al del trabajo, en Habermas (1979), interacción simbólica e intersubjetividad de Shutz (1996), remiten a estos microniveles en las relaciones sociales, que son vistas como constitutivas del todo social. Pero la constitución de subjetividad y de identidad, e incluso la conformación de formas de acción colectiva, pueden no requerir del cara a cara entre los sujetos individuales: esta identidad

> puede surgir a través de los medios de comunicación masiva, de las telecomunicaciones, de Internet, y no necesariamente tener que cristalizar en la manifestación o el motín callejeros (Castells, 1999). Así sucede con una parte de los trabajos actuales todavía minoritarios, en los que los canales de constitución del colectivo de trabajadores pueden darse a través de una red virtual, sin el cara a cara de antiguos trabajos que, por otra parte, siempre fue exagerado, sobre todo en empresas industriales muy grandes tradicionales, cuya distribución funcional de tareas limitaba el cara a cara a los trabajadores de la misma sección. Es decir, en los teletrabajos se transita del cara a cara al pantalla-pantalla, aunque detrás haya hombres y no simplemente sistemas informáticos.

Las interfases entre trabajo y no trabajo y la nueva importancia de los trabajos no industriales llevan sin duda al concepto ampliado: implican un objeto de trabajo, que puede ser material o inmaterial, en particular, la revalorización de los objetos en su cara subjetiva; una actividad laboral que no solo supone lo físico y lo intelectual sino –más analíticamente– las caras objetiva y subjetiva de dicha actividad, esta es finalista, supone que el producto existe dos veces, una en la subjetividad y otra objetivada, aunque las objetivaciones pueden serlo también de los significados. La conexión entre medios y fines en el trabajo pone en juego a todos los campos de la subjetividad y no solo a los de carácter cognitivo o bien científicos, en particular porque trabajar es relación con objetos que pueden provenir de la naturaleza o no, pero específicamente interacción social de manera inmediata o mediata, con sus componentes materiales y subjetivos. Pero la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia, culturales (de la Garza Toledo, 1997). Finalmente, los límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales, sino que dependen de las propias concepciones sociales y de los poderes dominantes a este respecto.

En teorías estructuralistas en desuso se pensó que la situación estructural –en particular en determinadas estructuras productivas– aunque también de carácter sociodemográfico, era lo más determinante en la constitución de sujetos sociales, de sujetos –por esto– laborales. Es decir, las condiciones de explotación, de alienación y de control sobre el proceso productivo, más las sociodemográficas, determinarían la conformación de uno o más sujetos laborales. Hay gran

consenso en que no bastan las situaciones estructurales para explicar la identidad y la acción colectiva, que al menos falta al estructuralismo la mediación cultural y subjetiva, aunque la posmodernidad tampoco pruebe en forma suficiente que el mundo del trabajo ha dejado de ser importante para muchos habitantes de este planeta (Murga, 2006).

El problema de fondo también estriba en que en la constitución de identidades y movimientos sociales no solo influye en el mundo del trabajo sino en otros mundos de vida y en otros niveles de realidad de segundo o tercer orden –diferentes del cara a cara– que de estos niveles y espacios de relaciones sociales pueden importar sus presiones estructurales. Pero la conformación de sujetos colectivos no depende solo de aquellas, porque entre estructura y acción social media la subjetividad, entendida como proceso de dar sentido que echa mano de códigos culturales a través de la formación de configuraciones de sentido para las situaciones concretas, en un espacio viable de significaciones más que de determinación cultural. En este sentido, la eficiencia de las estructuras y vivencias del mundo del trabajo pueden ser variables en la conformación de identidades y acciones colectivas, porque un trabajador no solo comparte con otros el espacio laboral, sino que tiene interacciones y experiencias en otros mundos, articulados de manera inmediata o no con el del trabajo. Además, la identidad no se da en abstracto sino que es con respecto a determinado problema, símbolo, espacio de relaciones sociales, conflicto, amigo o enemigo. Así, un mismo individuo puede compartir identidades colectivas con diferentes sujetos y en este sentido accionar colectivamente en diversos espacios, de forma tal que la eficacia de la vida laboral tendrá que probarse en concreto más que suponerse en todos los casos; en especial, no puede suponerse que solo el trabajo asalariado es fuente de identificación frente a los otros trabajos. Asimismo, para otros mundos de vida como el ocio, el consumo o la familia, también estamos obligados a probar su pertinencia en la conformación de sujetos sociales. Las identidades y acciones colectivas pueden tener relación intensa o débil con la vida del trabajo (de la Garza Toledo, 1999) y con los mundos del consumo, del esparcimiento, de la familia que, como hemos visto, pueden reconocer traslapes con las actividades productivas (de la Garza Toledo, 1997). Es decir, a un concepto de trabajo ampliado debe seguir otro, de sujetos laborales ampliados. Las concepciones estrechas de trabajo y de sujeto laboral suponen que los sujetos laborales son aquellos cuya acción colectiva depende fundamentalmente de la experiencia, la organización, las demandas laborales, específicamente en torno de la relación capital-trabajo, esta es la concepción estrecha de trabajo y de sujeto laboral. La concepción ampliada, por

su parte, implica que puede haber eficiencia identitaria también en los trabajos no capitalistas e implicar a otros sujetos no clásicos dentro de la propia relación laboral, como el cliente, con sus demandas y formas de lucha y organización, pero también que los sujetos se pueden constituir en territorios y tiempos no laborales, o bien a lo largo de trayectorias laborales sinuosas, aunque teniendo un pie, o una uña de vinculación con lo laboral en sentido ampliado. Puede ser el caso de movimientos de desempleados que no luchan por su reinstalación sino por la apertura de nuevas fuentes de empleo, su actividad e identidad no se conforman en torno de una relación laboral específica; su espacio y tiempo de protesta no es la empresa ni el tiempo de trabajo, sino la calle, el barrio, la plaza pública (Retamozo, 2006). Detrás, aunque no de manera inmediata, están sus experiencias laborales, pero también en la familia, el barrio, el consumo; a veces los sindicatos pueden ampliar su organización para incluirlos, pero esto no es necesario para que lleguen a realizar acciones colectivas; sus demandas no van en contra de un patrón en particular sino en contra de la sociedad o el Estado[4].

Vivir del trabajo supone que se participa en un mundo de vida que es importante aunque solo sea por el ingreso recibido por realizar esta actividad. Se pueden tener sentimientos, valores, sentidos estéticos o cogniciones diversos con respecto al mundo del trabajo, de amor, odio, indiferencia; de realización o instrumentalismo; de horror o gusto estético; de realización profesional o de alineación, pero su eficiencia en el individualismo, la solidaridad, lo comunitario, la acción colectiva, tendrá que investigarse en situaciones concretas más que pretender generalizarse en abstracto. En otras palabras, la diversidad de experiencias de trabajo y de no trabajo, compartidas en determinados niveles de abstracción, pueden contribuir, junto con las formas de dar sentido de los participantes en estos espacios de relaciones sociales, a la conformación de sujetos sociales diversos. Estos sujetos no por principio posmoderno tienen que permanecer desarticulados, la desarticulación de su cara a cara puede llegar a articularse por medio de sus prácticas, en formas virtuales o simplemente imaginarias (de la Garza Toledo, 2002).

4 Históricamente, los trabajadores asalariados han mostrado mayor capacidad de creación de identidades, acciones colectivas, organizaciones y proyectos más amplios y de largo plazo que otros tipos de trabajadores; han contribuido a ello su aglomeración en grandes fábricas, su ubicación en una situación estructural estructurante como es la relación capital-trabajo, la constitución de ideologías del trabajo y las utopías de sociedad que dieron sentido más amplio a sus potencialidades de acción. Esas estructuras estructurantes han cambiado, pero siguen presionando a grupos amplios de trabajadores, aunque sus organizaciones y programas hayan decaído.

Trabajo no clásico y conceptos ordenadores

La discusión acerca del trabajo atípico tiene detrás la comparación con un tipo ideal de trabajo, que en países desarrollados, en algún período de su historia, llegó a ser mayoritario: industrial, estable, subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras de quién es trabajador subordinado y ante quién es patrón (relación laboral bilateral), de tiempo completo y con contrato por tiempo indeterminado, con seguridad social (Zucchetti, 2003). En contraposición, el atípico sería el no subordinado a un solo patrón, o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso pero no necesariamente precario, también aquellos en los que el cliente está implicado directamente en la producción. Ejemplos de trabajos atípicos serían: de tiempo parcial, por llamada, por obra, estacional, con agencias de contratación, a domicilio, el teletrabajo, el de aprendizaje o a prueba, el del *free lance*, el domiciliario, pero también los tradicionales de salud, transporte, la venta callejera, las actividades delictivas. Conceptos relacionados serían los de trabajo autónomo de segunda generación, nuevo terciario, ocupaciones mixtas del mercado de trabajo (trabajador-estudiante, pensionado-trabajador, casateniente-trabajador), los traslapes entre tiempos y espacios productivos y reproductivos (trabajo y vida cotidiana, trabajo y tiempo libre, el *continuum* entre trabajo y no trabajo).

En lo agropecuario, la especificidad del trabajo y la producción proviene de la intervención de la naturaleza, como variable relativamente independiente, excepto en invernadero o bien en la manipulación genética de la nueva biotecnología (Lara, 2006). Es decir, la naturaleza puede imponer límites al control de trabajadores o de empresarios sobre el proceso productivo y este control sólo relativamente es previsible. Además, la dependencia natural de muchos procesos agropecuarios favorece desde siempre el trabajo estacional, el de migrantes (Herrera, 2006), el de ciertas etnias que imponen otras mediaciones a los conceptos de control sobre el trabajo, mercado de trabajo y regulación respecto de los trabajos típicos.

En la manufactura, la automatización combinada con informatización permite la conformación de la empresa red (Castells y Yuko Aoayama, 1994), con su descentralización, que complica el problema del control técnico por medio de máquinas al que se realiza a distancia mediante equipo informatizado, que favorece también, a su vez, la tercerización. Además de la importancia actual de los servicios productivos que aparecen como contratación de servicios y no como trabajo asalariado, la extensión de las agencias de contratación de personal que aparecen como patrones de trabajadores delegados en otras empresas o bien los traslapes tradicionales entre trabajo en mi-

crounidades, por cuenta propia, de tipo familiar entre trabajo y reproducción social en sentido amplio, así como la confusión entre relación de asalariado y prestador de servicios.

Desde la perspectiva de la regulación del trabajo, materia de leyes, contratos y otras convenciones, el trabajo en lo agroindustrial ha sido resistente, salvo, en algunos sectores, a la firma de contratos colectivos y a la aplicación de las regulaciones laborales. En la industria, las diversas formas de flexibilidad, sobre todo las relacionadas con la tercerización, se han prestado a violaciones del concepto de subrogación a terceros con responsabilidad de la empresa que contrata servicios externos (Köhler, 2005). En los servicios, la dispersión informática y la confusión entre trabajo asalariado y venta de servicios profesionales también dificultan la regulación[5].

En los servicios, una guía puede ser la producción sin cara a cara con el cliente, como se da en los *call centers* (Micheli, 2006). Pero también, con el cara a cara en los servicios tradicionales, la presencia del cliente complica el problema del control y lo hace intervenir como alguien más en disputa por ese control; cruzados por servicios que implican un producto material, como la comida en el restaurante, y aquellos puramente simbólicos, como el espectáculo musical.

Una parte de los servicios públicos (electricidad, teléfonos, administración pública), aunque implican algunos momentos de relación cara a cara con el usuario, este cara a cara no es en los momentos clave de la generación del servicio; en este sentido, el proceso productivo tiene semejanzas con la fábrica industrial, y los problemas del control sobre el trabajo también son similares, en tanto el control del cliente se puede ejercer por medio de la demanda social respecto de la calidad pero, en general, no de manera personal. Otro tanto se puede decir de la constitución de su mercado de trabajo y de las regulaciones.

En cambio, los servicios con interacción central cara a cara entre el productor y el consumidor implican más estrictamente que, para producir el servicio, tiene que estar presente el consumidor concreto, es el caso de los servicios de salud, que no existen sin el enfermo, y los de restaurante, o bien los tradicionales de educación. En estos servicios, el control del cliente es casi automático durante el proceso de producción, aunque puede haber formas indirectas. Asimismo, a diferencia de los primeros servicios, la importancia del aspecto emotivo es mayor, puesto que la cara subjetiva del producto es inevitablemente

5 Los servicios modernos, como bancos de telecomunicaciones, pueden estar regulados desde el punto de vista obrero-patronal o como servicio público, pero apenas se inicia en Europa la inclusión en el derecho laboral de las prerrogativas de los clientes.

percibida o demandada por el usuario (la fábrica de sonrisas) (Bolton, 2006). Al mismo tiempo, la cara emotiva del servicio hace depender más del trabajador la calidad vista como calidez, a pesar de los esfuerzos por estandarizar los signos de atención. El encuentro entre oferta y demanda de trabajo, de hecho, se convierte en encuentro entre oferta y demanda de trabajo con oferta y demanda del producto con intervención directa del consumidor. El traslape, en este caso, es también entre tiempos y espacios productivos con circulatorios y de consumo. En el campo de las regulaciones, se confunden las concernientes al trabajo con aquellas del consumo y los derechos de los empleados con los de los consumidores.

En la producción de servicios puramente simbólicos sin interacción cara a cara entre productor y consumidor tenemos desde la televisión no interactiva, hasta la producción de *software*. El problema del control sobre el trabajo sufre la mediación de la importancia de la cara subjetiva y la dependencia solo parcialmente estandarizada de las habilidades para generar reacciones subjetivas en el auditorio a distancia. El mercado de trabajo también está influenciado por las cualidades distintivas y no estrictamente reproducibles de los trabajadores. Por otro lado, esta dependencia de las cualidades subjetivas de la mano de obra puede facilitar el trabajo en casa, el ocasional, a tiempo parcial, la contratación como servicios profesionales.

En cuanto a la producción de servicios con interacción cara a cara y contenido eminentemente simbólico se pueden encontrar los espectáculos públicos. El producto es, sobre todo, la actividad simbólica misma y el componente emotivo es fundamental, en el control sobre el trabajo interviene el cliente. Aquí también se presta para el trabajo a tiempo parcial, por temporada con traslapes entre tiempo y espacio de producción con el de consumo. Desde el punto de vista de la regulación del trabajo se confunden los derechos de los trabajadores con los del cliente.

Es decir, en muchos de los trabajos no clásicos, la típica relación laboral bilateral entre asalariados y empresario se convierte en una relación triádica entre trabajador, cliente y empresario o bien en el de trabajador autoempleado y cliente. No partimos de una definición dogmática de relación laboral como igual a la del asalariado con su patrón, sino de relación laboral como interacción que se da entre actores clave del proceso productivo, al estar presente el cliente en la interacción productiva y volverse indisoluble su relación de consumo con la de la producción; de hecho, la relación de producción hace intervenir directamente al cliente. Esta interacción no lo vuelve trabajador, pero sí permite que intervenga en el control de tiempos de producción –presión sobre el trabajador para realizar las operaciones en el momento

oportuno, en la calidad del producto –que es probado en el instante de la producción– y sobre el aspecto afectivo de la actividad, una de las caras subjetivas del proceso y del producto. En esta interacción trabajador y cliente pueden coincidir y cooperar o enfrentarse, es decir, la construcción del consenso o del conflicto está dentro de lo posible. Asimismo, el análisis sociodemográfico o del mercado de trabajo en estos casos debería de incluir información acerca del cliente, puesto que este influye también en la oferta y demanda de trabajadores, así como en sus características. Para no hablar del problema de las formas de regulación, que no pueden dejar de lado derechos y obligaciones de los clientes junto con las de carácter obrero-patronal, cuando sea el caso.

La distinción propuesta de Habermas (1979) entre mundo del trabajo como el de la racionalidad instrumental y el de la interacción comunicativa y mundo de vida siempre fue impertinente. La razón instrumental puede estar en cualquiera de los mundos y, a la vez, el del trabajo o el de la economía no están despojados de la creación de significados. Esta situación se complica aun más cuando se traslapan el mundo del trabajo con el de la vida. Desde el punto de vista productivo, el problema de la transformación de la relación laboral diádica en triádica se puede traducir en la intervención de actores en la producción que no son trabajadores, clientes o patrones; es decir, actores de la vida cotidiana que intervienen no con fines productivos o de consumo sino simplemente porque hay una invasión del espacio y el tiempo reproductivo por el productivo. Es el caso de miembros de la familia que, sin ser productores, demandan atención al trabajador a domicilio, o bien de los habitantes de la ciudad que interfieren con el que vende en la calle, o la multiplicidad de actores con los que se enfrenta en el espacio urbano el chofer de un taxi. Ante esta complejidad no es posible generalizar, en todo caso, cada tipo de trabajo que involucre múltiples actores y no solo dos o bien tres; necesita ser analizado en concreto, así como las formas concretas en que cada agente trata de ejercer poder o control sobre el trabajo del otro. En esta sentido, el trabajo de estos agentes sujetos a múltiples y variables influencias por parte de otros actores del territorio o de los espacios de la vida cotidiana adquiere especificidad precisamente en estas interacciones y no solo por las características sociodemográficas o de su producto; de esta manera contribuyen a construir también su mercado de trabajo (Bassols, 2006). En este mismo sentido, la complejidad de las relaciones con múltiples agentes evita que las regulaciones formales sean decisivas frente a las implícitas, dado que estas últimas pueden existir para cada díada de actores, sin quedar reducidas a un sistema sino, en todo caso, arregladas en una configuración.

Las emociones intervienen en la construcción de las relaciones laborales, pero también se convierten en objeto de mercado. Desde

el punto de vista del proceso productivo, dichas emociones forman parte de las interacciones entre sujetos productivos, distributivos o de consumo y con aquellos que podríamos llamar sujetos de traslape entre mundo de vida y de trabajo. Las interacciones productivas están embebidas de emociones junto con cogniciones, sentido estético, valores morales, formas de razonamiento cotidianos. Pero los productos, al tener también una cara subjetiva, están embebidos de emociones: un coche bello puede despertar emociones en el consumidor, por no hablar de la importancia de gestos, actitudes, palabras en los servicios de salud o de atención para los ancianos o bebés. Tan importante se puede volver esta cara subjetiva de la actividad y del producto, que puede simularse y no implicar la sinceridad, por eso se utiliza el título de *fábrica de sonrisas*, la productividad emotiva, la inducción de emotividad, la emotividad como parte fundamental de la calidad de muchos servicios.

Pero la producción de símbolos, entre ellos los de tipo emotivo, se enfrenta a la dificultad de su estandarización y a la dependencia artesanal en cognición, estética, emoción o moral del trabajador que los genera, de tal forma que su producción adquiere caracteres cercanos al antiguo artesano, a pesar de que se trabaje con equipo informático o computacional. En un extremo, la producción de símbolos se asimila a la de conocimiento sin interacción cara a cara entre productor y consumidor; en el otro, lo emotivo es central, o bien lo estético en una exhibición o representación artística. La interacción emotiva, artística o moral tienen un nivel subjetivo-subjetivo, la apreciación personal desde la individualidad, pero esta última está sumergida en los significados objetivos acumulados en la cultura y que son propios de una época, clase, género, generación o etnia. Sin embargo, entre un significado y el otro no media la oscuridad ni tampoco los códigos culturales se imponen sin más sobre los sujetos, sino que estos elaboran subjetivamente en concreto, sobre la base de códigos acumulados, para la situación concreta, sin negar con esto la posibilidad de regularidad en las construcciones. El control sobre el trabajo implica, por un lado, mayor libertad para el que genera los símbolos pero, a su vez, su actividad está constreñida por la cultura legitimada, además de las significaciones particulares de los diversos sujetos involucrados. Su mercado de trabajo no deja de estar influenciado por el aprecio subjetivo del artesano trabajador por parte de su público, y las regulaciones se dificultan en el aspecto formal ante la necesidad de la improvisación para circunstancias particulares de interacción, sin negar con esto la preeminencia de las estructuraciones informales.

Esta discusión conecta con la de la sociedad de la información o del conocimiento, definiciones parciales frente al mundo de la subjeti-

vidad, que no se reduce a los datos para generar decisiones, ni tampoco a los procesos estrictamente cognitivos, sino que implica su combinación con las emociones, la estética, las formas de razonamiento cotidianas, como la analogía, la hipergeneralización, la metáfora, la retórica con su argumentación, las reglas prácticas, el principio, etcétera.

Los trabajos no clásicos pueden, en cierto sentido, ser muy heterogéneos pero, como hemos mostrado, es posible introducir un orden conceptual entre estos. Por otro lado, la verdad de la heterogeneidad y la desarticulación se encuentra atemperada por los fenómenos de globalización, que empiezan por los encadenamientos productivos y se continúan en la existencia de códigos culturales de tendencia también global. Estos encadenamientos de relaciones entre clientes y proveedores, de una misma corporación o entre empresas de diversos tamaños, formando *clusters* o no, con paquetes completos o no, suponen relaciones con empresas y personas con ocupaciones típicas y atípicas o no clásicas, formales e informales, seguras e inseguras, muy estructuradas formalmente o estructuradas solo informalmente, decentes o indecentes, precarias o no. Sin embargo, no todo es global, ni siquiera transnacional, ni todas las actividades están productivamente encadenadas con un centro de manufacturas, agroindustrial o servicios modernos, otras forman parte de las cadenas reproductivas de la fuerza de trabajo que no implican contratos de compra-venta con grandes corporaciones, y sin embargo, contribuyen a la acumulación mundial de capital al repercutir sobre los costos de reproducción de la mano de obra, o al lograr el consenso social y político. La heterogeneidad en las ocupaciones o los desniveles materiales y subjetivos no son barreras insalvables para la construcción de identidades amplias, pero hay que considerar que la construcción de identidad –de cualquier forma– siempre implica en los actores un proceso de abstracción de las diferencias incluso individuales y la atención en lo común. No es que en el pasado los trabajadores hayan sido más homogéneos, sobre todo en países como México; como dice Hyman (1996) el problema es el inverso, cómo fue posible en el pasado que, a pesar de las grandes heterogeneidades se hayan constituido identidades amplias, fuertes y grandes movimientos sociales. Queda, sin embargo, por resolver, el problema de la eficiencia identitaria del mundo del trabajo atípico sobre los actores.

Sintetizando: desde el punto de vista del proceso productivo y la categoría central de control sobre el trabajo, en las actividades de producción de símbolos sin interacción directa entre productor y consumidor, como en la generación de *software*, el concepto ordenador específico podría ser de control "artesanal" por parte del diseñador de *software*, que puede enfrentarlo al dueño de la empresa o contratante de servicios profesionales que no logra controlar los tiempos, calificaciones y, a veces, las características específicas del producto.

En los servicios con intervención directa del cliente, usuario o derechohabiente en el proceso de producción, en que el servicio implique un producto material, como en el restaurante o en los espectáculos, el concepto ordenador referido al control sobre el trabajo puede ser el de relación triádica, en el que hay un peso importante de las emociones. Aunque en los servicios que implican a clientes habría que pensar si existe la estandarización de los usuarios por parte de los productores a través de formatos, secuencias preestablecidas, horarios, formas de expresión sintéticas.

En los trabajos desterritorializados, como el del taxista, microbusero, del vendedor callejero sin puesto fijo, que se enfrentan a una multiplicidad de actores que lo constriñen (el policía, el automovilista, el ratero, además de los clientes) y que intervienen en el proceso en forma contingente o bien regular, el concepto ordenador puede ser uno abierto a la contingencia y multiplicidad de actores intervinientes (más de tres). En los trabajos con traslape con la reproducción, como la manufactura a domicilio, el trabajo en casa como el teletrabajo o el trabajo familiar; el control sobre el trabajo, además de posibles patrones encubiertos y clientes tendría que tomar en cuenta a los miembros de la familia y, de ser necesario, a los del barrio. Cuando no hay trabajo asalariado, las relaciones pueden ser diádicas, pero entre trabajador y consumidor, y tener las complicaciones de los traslapes con otros actores de la reproducción que no son productores ni consumidores. En el trabajo estacional, por su parte, no se puede desentender de manera inmediata de la cadena de actividades desempeñadas a lo largo del año.

Por otro lado, el concepto de control, caro a la sociología del trabajo clásica, puede complejizarse con otros, provenientes en parte de la ciencia política pero referidos al trabajo, como los de poder, dominación, hegemonía, vulnerabilidad, estructuración, exclusión, precariedad, identidad y acción.

En cuanto al mercado de trabajo de este tipo de actividades, el camino que va de la familia a la ocupación conforma una de las fuerzas que guían al mercado (Zenteno, 2002), pero hay otra, que proviene de la empresa o bien de la demanda social de productos. La de la empresa se vincula más directamente con la demanda de una fuerza de trabajo con ciertas cualidades y en cierta cantidad; la segunda, con cantidades y cualidades de productos que pueden ser generados por diversos tipos de trabajadores. El concepto ordenador central puede ser el de construcción social de la ocupación, como resultante de estas dos fuerzas, con especial énfasis en la trayectoria ocupacional, pero también en los actores que intervienen en la construcción, dependiendo si interviene de manera directa el consumidor u otros actores diferentes a los de asalariado y los patrones. Construcción social de la

ocupación remite a presiones estructurales de mercados, por ejemplo, pero principalmente a interacciones con sentido.

La dimensión de la regulación de las relaciones de trabajo en sentido amplio puede ser de tipo clásico, como en aquellas entre empleado y empleador, y puede implicar, al mismo tiempo, los derechos y obligaciones del cliente en producciones inmateriales que lo impliquen directamente (relación triádica). Asimismo puede suponer la confusión entre trabajador y productor –como sucede en la maquila a domicilio con pago a destajo, la venta casa por casa como comisionista, los servicios productivos a las empresas como honorarios por servicios profesionales; los trabajos autocontrolados sin una jornada o espacio de producción definidos, como la venta a domicilio; la implicación en el servicio de la calidad afectiva frente al cliente, como en los hospitales; así como los trabajos en el espacio urbano o rural que impliquen múltiples actores y muchos de estos contingentes, como el del taxista o el microbusero–. Pero también puede implicar relaciones diádicas entre productor y a la vez trabajador y el cliente, sin relación salarial alguna ni abierta ni encubierta. Los conceptos ordenadores pueden ser los de regulación, deberes y derechos de los implicados, los estables y los contingentes, los formales y los informales, las negociaciones, la formación de organizaciones de empleados, de trabajadores propietarios, de empleadores, de usuarios, de miembros de la familia, de habitantes de la ciudad, según el caso. Además de la posibilidad de regulación del proceso de trabajo, del producto, del mercado de trabajo, de las prestaciones, de pensiones, del derecho a la organización colectiva y a la acción o a la demanda.

Heterogeneidad, desestructuración y pérdida de identidad

Las tesis del fin del trabajo (Rifkin, 1996; Bouffartigue, 1997), en su vertiente postmoderna, proclaman el fin de grandes sujetos, de grandes proyectos, de grandes organizaciones, en especial de la centralidad del mundo del trabajo en la estructuración de los otros mundos de vida. Esta tesis se presenta con dos modalidades, pero las dos bajo el supuesto de que flexibilidad, globalización y obsolescencia de sindicatos y antiguas leyes laborales llegaron para quedarse. La primera modalidad proviene originalmente de Offe (1998), y señala que la desestructuración se debería a la pérdida de centralidad del mundo del trabajo en el imaginario de los trabajadores, el trabajo quedaría marginado frente al ocio, al consumo. En esta primera versión también se hacía jugar la mayor heterogeneidad de las ocupaciones, pero no era éste el elemento central. La segunda, más actual, da cuenta de la flexibilidad en el trabajo, entendida internamente en la empresa como movilidad interna

y polivalencia, como pérdida de importancia del salario fijo frente a bonos y estímulos y a la pérdida de seguridad en el puesto de trabajo. Pero es también la extensión de la subcontratación y de actividades que aparecen no como asalariadas sino de prestación de servicios, el trabajo a tiempo parcial, por horas, ocasional, de migrantes, el que se realiza en casa, el del autoempleado. En esta versión de la flexibilidad, sin embargo, se destaca la pérdida de biografías y carreras ocupacionales lineales o estables y su sustitución por el zigzag en las ocupaciones, alternadas por períodos de desempleo (Paugam, 1997). Habría surgido o bien se habría extendido, por esta inseguridad y vulnerabilidad, una mano de obra sin identidad profesional, a una empresa, a un sindicato o a un grupo especial de trabajadores, más aún, nómada, que se mueve en el territorio, también sin identidad geográfica, que no solo pierde la identidad colectiva sino incluso la personal. Frente a estas tesis, de las cuales, formalmente, unas son liquidacionistas de la acción colectiva, y las otras lindan con el desgarre de vestiduras frente a los efectos de la flexibilidad y muestran que no hay sino convivir con esta flexibilidad desestructurante, habría que anotar: a) hasta hoy resultan, en general, exageradas para los países desarrollados, puesto que estudios diversos no muestran el predominio de estas ocupaciones "atípicas", con excepción de España y Grecia. Tampoco las organizaciones de trabajadores típicos –aun menguadas– en los países sajones muestran la misma decadencia en el resto de la Unión Europea y, por otra parte, el desmantelamiento del Estado Benefactor en esta región es mucho menor que en otras partes del mundo. b) Los trabajadores atípicos tienen restricciones estructurales que pueden ser importantes para organizarse, pero no significa que en todos los casos hayan permanecido en la pasividad, como ha sucedido con los cocaleros en Bolivia, los piqueteros en Argentina, los sin Tierra en Brasil. c) El problema teórico de constitución de identidades colectivas puede tener que ver con relaciones sociales semejantes compartidas, pero este concepto implica siempre una abstracción de las diferencias. En el siglo XIX, los obreros que poseían un mismo oficio se consideraban diferentes de los de otros oficios en la misma fábrica, esto le daba ciertas características a su identidad y, a la vez, los limitaba para realizar acciones conjuntas con los de otros oficios. La moderna gran empresa capitalista limó las diferencias entre oficios y, al mismo tiempo, las relaciones cara a cara generalizadas y, sin embargo, fueron posibles grandes organizaciones, movilizaciones y proyectos en la primera mitad del siglo XX. Es decir, la construcción de la identidad colectiva supone en la colectividad un proceso de abstracción que pone en juego situaciones estructurales (por ejemplo, cierta forma de relacionarse con su trabajo o con otros actores del trabajo) pero no depende mecánicamente de dichas estructuras; las

presiones estructurales sufren la mediación del proceso de creación de sentidos, vinculados con la cultura, la estética, la cognición, la emoción y el razonamiento cotidiano o el científico. Además, otros espacios de relaciones sociales extralaborales y los acontecimientos económicos, políticos, que escapan a la voluntad inmediata, pueden influir también de manera importante, así como las biografías y trayectorias ocupacionales. Pero, no es menester, para constituir sujetos colectivos, que haya una correspondencia entre todas las biografías, trayectorias ocupacionales o estructuras de las ocupaciones, porque en la conformación de identidades juegan también los eventos impactantes extraordinarios que provocan el relegamiento de lo que separa, y que permiten destacar lo común, aunque eso común sea real o imaginario. Tampoco las identidades se desenvuelven en un solo nivel, uno de los mas generales actualmente puede ser el sentirse parte de la masa de los perdedores en la globalización y la flexibilización, frente a otra minoría de ganadores, sentimiento-cognición-valores-estética que iguala, que relega o mimetiza las diferencias, que puede opacar la fragmentación de las biografías y trayectorias ocupacionales. Pero también la identidad puede jugarse en un nivel más corporativo o profesional y no solo presentarse cuando se labora por largo tiempo en una sola empresa y con los mismos compañeros, sino que puede ser por un tipo de trayectoria en un tipo de rama, como los trabajadores de la maquila, que no tienen apego a la empresa, tal vez tampoco a un grupo primario de obreros, pero que se sienten trabajadores de ese sector, puesto que transitan de unas a otras empresas, en el proceso de trabajo, con condiciones de trabajo semejantes, independientemente de que puedan moverse también en el espacio geográfico (Grijalva Monteverde, 2004; Lindón Villoria, 2006).

También podrían conformarse trayectorias ocupacionales heterogéneas pero tipificables que estuvieran asociadas a una identidad de trayectoria, puede ser éste el caso de los indígenas migrantes (Lara, 2006), que en el año pasan de la pequeña producción al campo de jitomate en una agroindustria y luego a la de cereales, en espacios geográficos muy diferentes. Las trayectorias ocupacionales podrían complejizarse con las trayectorias de vida, en las que el trabajo sería solamente un espacio entre varios de los importantes, como lo son el de la familia, el barrio, el espacio urbano o rural, y se podría considerar a la biografía como trayectoria de espacios de relaciones sociales, incluyendo los del trabajo, con articulaciones diversas entre estos. De tal forma que, más que pura fragmentación de identidad, la identidad se conformaría en la trayectoria, como en el caso de los migrantes a los Estados Unidos (Herrera, 2006), de los que sería aventurado decir que no tienen identidad alguna, por cambiar de ocupaciones y, más aún, de mundos de

vida, a veces en forma radical. Lo que no es posible sostener es que el espacio del trabajo, continuo o discontinuo, territorializado o no, tenga que ser siempre la clave de la formación de la identidad colectiva; juega con otros espacios, con relaciones que pueden ser complejas entre estructuras-procesos de dar sentido y acciones sociales. Pero tampoco se puede afirmar, por dogma posmoderno o paraposmoderno[6], que el mundo del trabajo sea siempre irrelevante en la constitución de identidades y acciones colectivas. En todo caso, tendrá que ser probada, en cada tipo de trabajador, la eficiencia identitaria del espacio del trabajo, sin suponer que lo laboral es marginal siempre en la conformación de dichas identidades o que estas son ahora imposibles.

Bibliografía

Ariza, Marina y de Oliveira, Orlandina 2004 "Unión conyugal e interrupción de la trayectoria laboral de las trabajadoras urbanas en México" en Coubés, Marie Laure.; Zavala, María Eugenia y Zenteno, René (coords.) *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX. Un estudio demográfico de historias de vida* (México, DF: COLEF e ITESM Porrúa [en prensa]).

Barrere-Maurisson, Marie-Agnes 1999 *La división familiar del trabajo* (Buenos Aires: Lumen-Conicet).

Barreto, Hugo 1999 "Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente" en *Boletín CINTERFOR* (Lima: OIT) N° 151.

Bassols, Margarida 2006 "La Sociología urbana, en busca de su identidad", en de la Garza Toledo, Enrique *Tratado latinoamericano de Sociología* (Barcelona: Anthropos).

Beck, Ulrich 1998 *La sociedad de riesgo* (Barcelona: Paidós).

Beck, Ulrich 2001 "Vivir nuestra propia vida en un mundo desbocado" en Hutton, Hill; Giddens, Anthony y Rodríguez Tapia, María Luisa (eds.) *En el límite: la vida en el capitalismo global* (Barcelona: Tusquets).

Beck, Ulrich 2002 "El régimen del riesgo de trabajo" en *Libertad o capitalismo: conversaciones con Johanes Willms* (Barcelona: Paidós).

Benería, Lourdes y Roldán, Martha 1987 *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City* (Chicago: The University of Chicago Press).

6 Llamamos *Parapostmodernos* a los autores que, sin asumir en toda su profundidad a la posmodernidad –que los llevaría finalmente al agnosticismo–, toman la tesis de la flexibilización como fragmentación de trayectorias laborales y de vida y tratan de mostrar en forma impresionista o por medio de ejemplos, el fin de las identidades, proyectos, organizaciones y acciones colectivas amplias.

Boltansky, Luc y Chapello, Ève 2002 *El nuevo espíritu del capitalismo* (Madrid: Akal).

Bouffartigue, P. 1997 "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?" en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Siglo XXI) N° 29 invierno 1996/1997.

Bolton, Sharon 2006 "Una tipología de la emoción en el lugar de trabajo" en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Siglo XXI) N° 57, primavera.

Caamaño Rojo, Eduardo 2005 "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del trabajo atípico" en *Revista de Derecho* (Universidad Austral de Chile: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales) julio, Vol. 18, N° 1, pp. 25-53.

Carrillo, Jorge y de la O, María Eugenia 2003, "Las dimensiones del trabajo en la industria maquiladora de exportación de México" en de la Garza Toledo, Enrique y Salas, Carlos (coords.) *La situación del trabajo en México* (México, DF: Plaza y Valdés), pp. 297-322.

Castel, Robert 2004 *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* (Buenos Aires: Manantial).

Castells, Manuel y Aoayama, Yuko 1994 "Paths Toward the Information Society: employment structure in G-7 countries, 1920-1990" en *International Labor Review* (Ginebra: OIT) Vol.133, N° 1.

Castells, Manuel 1999 *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (México: Siglo XXI).

Cortés, Fernando 2000 "Crisis, miembros del hogar e ingresos" en *Demos. Carta demográfica sobre México* (México, DF: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM) pp. 35-36.

David, Paul y Foray, Dominique 2002 "Fundamentos Económicos de la Sociedad del Conocimiento" en *Comercio Exterior*, Vol. 52, N° 6, junio.

De Grip, Andries, Hoevenberg, Jeroen y Willems (eds.) 1997 "Athypical Employment in the European Union" en *International Labour Review* (Ginebra: OIT), Vol. 136, N° 1, Primavera.

de la Garza Toledo, Enrique 1997 "Trabajo y mundos de vida" en León, Emma y Zemelman, Hugo (coords.) *Subjetividad: umbrales del pensamiento social* (Barcelona: Anthropos).

de la Garza Toledo, Enrique 1999 "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?" en Castillo, Juan José (ed.) *El trabajo del futuro* (Madrid: Complutense).

de la Garza Toledo, Enrique 2002 "Problemas Clásicos y Actuales de la Crisis del Trabajo" en de la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (comps.) (2001) *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*. (Buenos Aires: CLACSO).

de la Garza Toledo, Enrique 2002a "La flexibilidad del trabajo en México (una nueva síntesis)" en García, Brígida (coord.) *Población y sociedad al inicio del siglo XXI* (México, DF: El Colegio de México).

de la Garza Toledo, Enrique (coord.) 2005 *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina* (Buenos Aires: CLACSO).

de la Garza Toledo, Enrique 2006 "Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado" en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo* (Barcelona: Anthropos).

de la Garza Toledo, Enrique 2006a "¿Hacia dónde va la teoría social?" en de la Garza Toledo, Enrique *Tratado latinoamericano de Sociología* (Barcelona: Anthropos).

Farné, Stefano 2001 "La calidad del empleo en Colombia" en *Cuadernos de Trabajo* (Bogotá: Universidad Externado de Colombia) N° 3.

García, Brígida y de Oliveira, Orlandina 2001 "Transformaciones recientes en los mercados de trabajo metropolitanos de México: 1990-1998" en *Estudios Sociológicos* (México), Vol. XIX, N° 57, pp. 653-689.

García, Brígida 2006 "La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes" en *Trabajo*, N° 3, diciembre.

Garro, Nora y Rodríguez, Eduardo 1995 "Discriminación salarial y segregación ocupacional. La mujer asalariada en México, 1987-1993" en *Análisis Económico* (México: UAM Azcapotzalco) Vol. XII, N° 27, pp. 105-126.

González de la Rocha, Mercedes 1994 *The Resources of Poverty. Women and Survival in a Mexican City* (Cambridge, Massachusetts: Blackwell Publishers).

Gortz, Andre 1999 *La metamorfosis del trabajo* (México: Sistema).

Grijalva Monteverde, Gabriela 2004 "Generación de empleos en la frontera norte de México. ¿Quiénes han aprovechado el TLC?" en *Frontera Norte* (México) Vol.16, N° 31, enero-julio, pp. 33-67.

Habermas, Jürgen 1979 *Communication and Evolution of Society* (London: Heineman).

Handy, Charles 1986 *El futuro del trabajo humano* (Buenos Aires: Ariel).

Hardt, Michael y Negri Antonio 2004 *Multitud* (Barcelona: Debate).

Herrera, Fernando 2006 "Trabajo, migración y producción sociológica reciente en América. Latina" en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo* (Barcelona: Anthropos).

Hyman, R. 1996 "Los sindicatos frente a disgregación de la clase obrera en México", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (México DF: Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo ALAST) N° 4.

INEGI 2004 *La ocupación en el sector no estructurado en México* (Aguascalientes: INEGI).

Jurgens, Ulrich 1995 "Shaping the Future of Work" en *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre.

Köhler, Holm-Detlev 2005 "El empleo débil y el obrero frágil" en *Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (Madrid: Delta).

Lara, Sara 2006 "El trabajo en la agricultura" en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo* (Barcelona: Anthropos).

Lindón Villoria, Alicia 2006 "Cotidianidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral" en Lindón Villoria, Alicia *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacio de vida* (México, DF: Miguel A. Porrúa).

Muckenberger, Ulrich 1996 "Towards a New Definition of Employment Relationship" en *International Labor Review* (Ginebra: OIT), Vol. 135, N° 6.

Maza, Octavio 2006 *Las ventas multinivel* (Aguascalientes: UAAC).

Micheli, Thirión Jordy 2006 "El trabajo en la sociedad de la información. El caso ilustrativo del telemercadeo" en *Estudios Sociológicos*, (México: El Colegio de México), Vol. XXIV, N° 70, enero-abril.

Moore, H. L. 1995 "The Future of Work" en *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre.

Mora Salas, Minor y Pérez Sáinz, Juan Pablo 2006 "De la vulnerabilidad social al riesgo del empobrecimiento de los sectores medios: un giro conceptual y metodológico" en *Estudios Sociológicos* (México: El Colegio de México), Vol. XXIV, N° 70, enero-abril.

Muñoz, Humberto 1985 "Algunas contribuciones empíricas y reflexiones sobre el estudio del sector terciario" en *Ciencia* vol. 36, N° 1, p.p. 17-28.

Murga, A. 2006 "La sociología de los movimientos sociales" en de la Garza Toledo, Enrique *Tratado latinoamericano de Sociología* (Barcelona: Anthropos).

Offe, C. 1998 *La sociedad del trabajo, Problemas estructurales y perspectivas de futuro* (Madrid: Alianza).

Paugam, Serge 1997 *La disqualification sociale* (Paris: Press Universitaires de France).

Perrons, Diane 1994 "Measuring equal opportunities in European employment" en *Environment and Planning*, A, vol. 26, pp. 1195-1220.

Perrons, Diane 1995 "Gender inequalities in regional development", en *Regional Studies*, vol. 29.5, pp. 465-476.

Portes, Alejandro 1995 *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada* (México, DF: Miguel A. Porrúa).

Reglia, Ido 2003 "Lavori atipici, nuovi, non standard" en *Sociologia del Lavoro* (Milán: F. Angeli), N° 97, p. 38.

Rendón Gan, Teresa y Salas, Carlos 1991 *El sector informal urbano* (México, DF: Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Rendón Gan, Teresa y Salas, Carlos 2000 "Segregación y diferencias salariales por género. Hipótesis y evaluación empírica" (México, DF: Secretaría del Trabajo y Previsión Social).

Retamozo, Martín 2006 "El Movimiento de los desocupados en Argentina", Tesis de Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales, FLACSO.

Rifkin, Jeremy 1996 *El fin del trabajo* (Madrid: Trotta).

Rubalcava, Rosa María 2001 "Evolución del ingreso monetario de los hogares en el período 1977-1994", en Gómez de León, J. y Rabell, C. (coords.) *La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI* (México, DF: CONAPO y FCE), pp. 694-724.

Salas, Carlos 2006 "El Sector Informal", en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo* (Barcelona: Anthropos).

Senise Barrio, María Eugenia 2001 *Empleo atípico y mercado de trabajo atípico* (Granada: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Granada).

Sennet, Richard 2000 *La corrosión del carácter* (Barcelona: Anagrama).

Shutz, Alfred 1996 *Fenomenología del mundo social* (Buenos Aires: Paidós).

Thompson, Paul 1983 *The Nature of Work: an Introduction on Debates on the Labor Process* (Londres: McMillan).

Tokman, Víctor 1987 *El sector informal hoy: el imperativo de actuar* (Chile: OIT).

Zenteno, René 2002 "Tendencias y perspectivas en los mercados de trabajo local en México: ¿más de lo mismo?" en García, Brígida (coord.) *Población y sociedad al inicio del siglo XXI.* (México, DF: El Colegio de México), pp. 283-318.

Zucchetti, Eugenio 2003 "Un Mercato del Lavoro Plurale" en *Sociología del Lavoro* (Milán: F. Angeli), N° 97, p. 25

Irene Vasilachis de Gialdino*

Del trabajo esclavo a las nuevas formas de esclavitud en el trabajo

"El escenario no ha cambiado nunca. El que trabaja sigue siendo aquél al que no se le ha dado muerte, al que le es rehusado ese honor. Y el trabajo es, en primer lugar, el signo de la abyección de no ser juzgado digno sino de vida. ¿El capital explota a los trabajadores a muerte? Paradojalmente, lo peor que les inflinge es rehusarles la muerte. Es de diferir su muerte de lo que los hace esclavos y los destina a la abyección indefinida de la vida en el trabajo" (Baudrillard, 1993:53).

Introducción

Las contribuciones a las que me he de referir abarcan un amplio espectro tanto histórico cuanto teórico y metodológico. Esta circunstancia me llevó a sistematizar su presentación apuntando, de una parte, a la forma en la que se conceptualizaba y calificaba al trabajo y a los trabajadores y, de la otra, determinando las propuestas conceptuales, metodológicas y pragmáticas que realizan los distintos autores. Esta sistematización es la respuesta a la necesidad de poner en evidencia la riqueza y profundidad con que las comunicaciones en análisis realizan aportes relevantes a las ciencias sociales del trabajo.

La presentación de Ricardo L. C. Antunes: "Dez teses sobre o trabalho do presente e uma hipótese sobre o futuro do trabalho"

El autor da cuenta de las consecuencias de la reestructuración productiva, a la cual muestra a través de distintos movimientos pendulares

* Doctora en Derecho, Socióloga y especialista en análisis del discurso. Docente de postgrado y doctorado de distintas Universidades de su país y del exterior. Investigadora Principal del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de la Argentina, en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-PIETTE).

entre los que menciona, por ejemplo: a) la limitación del trabajo vivo y la ampliación del trabajo muerto, b) el aumento del trabajo inmaterial, de la producción simbólica y de su interconexión con el material, c) la inserción del trabajo inmaterial en la lógica de la acumulación material, d) la mercadización de los servicios públicos, e) la mayor degradación en el trabajo cuanto mayor sea la racionalización, f) la ultracalificación, en un extremo, y la precarización y el desempleo en el otro, g) el aumento del ritmo de trabajo, unido a la disminución del número de trabajadores, h) la apropiación de la dimensión cognitiva paralela al incremento del trabajo descalificado, i) el crecimiento de la alienación a causa de la interacción trabajador-máquina informatizada, y j) el aumento de la interrelación entre las actividades productivas y las no productivas.

De modo tal, el *trabajo* se exhibe caracterizado por la intensificación de ritmos, tiempos y procesos; por la flexibilización salarial, horaria y funcional; por la desterritorialización y reterritorialización del mundo productivo; por la metamorfosis de las nociones de tiempo y espacio; por la erosión del trabajo estable; por la precarización estructural.

Por su parte, el *trabajador* es calificado como: polivalente, multifuncional, terciarizado, precarizado, subcontratado, flexibilizado, temporario. Todos estos epítetos ponen en evidencia la clasificación a la que Antunes le da prioridad (Perelman, Olbrechts-Tyteca, 1989: 209-210), el rasgo saliente que le permite elaborar las propias categorías conceptuales uniendo esa calificación a la clasificación.

Consecuentemente, en lo que respecta a su *propuesta conceptual*, Antunes apela al desafío de comprender la nueva polisemia del trabajo, su diseño polifacético, su nueva morfología, que va de la reducción del operario industrial a la ampliación de las nuevas modalidades de trabajo. De esta suerte, la heterogeneidad de los trabajadores (género, etnia, generación, calificación, espacio, nacionalidad) tiene como contrapartida la homogeneidad de la condición precarizada de los distintos trabajos que realizan. Además, esa nueva morfología del trabajo supone un nuevo diseño de los modos de representación de las formas sociales y políticas del trabajo, todo esto en un contexto de desjerarquización de los organismos de clase.

En cuanto a la *propuesta pragmática*, Antunes fundamenta su concepción en los segundos términos de las siguientes transiciones: de la razón instrumental a la razón comunicativa, dialógica; de la actividad heterodeterminada a la actividad autodeterminada, vital, libre y, por fin, del trabajo desestructurante, abstracto, al trabajo estructurante del ser social, al trabajo vivo.

La presentación de Alberto Bialakowsky con la colaboración de María I. Costa y M. Mercedes Patrouilleau: "Contribuciones a una teoría de la transición: Fuerzas productivas y praxis de sujetos colectivos en nueva época"

El objetivo de esta contribución es presentar aportes para la formulación de una teoría de la transición en la nueva época capitalista y en el contexto argentino y latinoamericano. Como primera hipótesis se propone la complementariedad entre la economía política crítica y la economía biopolítica, para lo cual se estima que la modulación sobre las poblaciones opera el pasaje de la población excedente a la potencialmente extinguible. Otra de las hipótesis sostiene que los procesos de producción de conocimiento resultarían convergentes con los de acumulación de capital. Asimismo, considera a los distintos tipos de violencia: genocida, de mercado, de flexibilización, conjuntamente con las distintas formas de resistencia.

En lo que refiere a la caracterización del *trabajo*, los autores sostienen que el capitalismo de fines de siglo XX e inicios del XXI expresa las tensiones del pasaje de una racionalidad política keynesiana a otra de orden neoliberal, al tiempo que produce fuerza de trabajo superflua a partir de la modulación de las poblaciones más subordinadas. Las formas de trabajo precapitalistas se presentan, así, enlazadas a procesos de trabajo postindustriales.

En cuanto a los *trabajadores*, se pone en evidencia la escisión entre la población productiva y la población prescindible, superflua, extinguible. Se califica a los trabajadores como supernumerarios, subproletarios, residuales, excedentes, descartables, desperdiciados, superfluos; o como atípicos, subempleados, desempleados estructurales, informales, precarizados. Estas calificaciones, que aluden a procesos de privación, se vinculan con la afirmación de la presencia de grupos de población sometidos a "ciclos traumáticos de desalojo" en sentido social y existencial.

En lo atinente a la *propuesta conceptual*, Bialakowsky et al. plantean una visión teórica que no excluya a los trabajadores que padecen de alienación radical, que no pueden vender su fuerza de trabajo y que, aunque lo hagan, difícilmente puedan subsistir. Lo que buscan, entonces, es evitar la exclusión epistemológica y superar los límites conceptuales y las formas de producirlos.

De este modo, conceptualizan a las formas convergentes de modulación como: "segregación espacial", "gestión punitiva", "infranormalización", "fragilización de los cuerpos".

La *propuesta metodológica* de los autores radica en la exaltación del diálogo, de la coproducción de conocimiento, el que sería posible

mediante el pasaje de la ciencia-para a la ciencia-con. Se recuperan, por lo demás, la voz de los sujetos colectivos y la acción y el pensamiento colectivos.

La *propuesta pragmática* se asienta en el intento de comprender la transición hacia una fase más justa y equitativa frente a la alienación radical, postulando la necesidad de desarrollo de un movimiento social intelectual.

La presentación de Adalberto Cardoso: "Um ensaio sobre o lugar do trabalho na sociedade desigual"

Desde una perspectiva historiográfica, el autor propone el reconocimiento de la esclavitud como un momento de la historia del trabajo en el Brasil. El modelo paulista de transición al trabajo libre no es, para él, representativo del resto del país. Esa transición es diferente en distintos momentos y regiones. La identificación de disímiles regímenes de esclavitud mostró que el Brasil colonial no era un territorio dominado exclusivamente por plantaciones de monocultivo. Diversos regímenes de esclavitud persistían en convivencia con regímenes no esclavistas, de allí que la transición al trabajo libre haya sido muy lenta. De igual forma, esa transición no fue, necesariamente, para el trabajo libre capitalista o asalariado.

Para Cardoso, la opción paulista de la inmigración para solucionar el problema de mano de obra –en detrimento de la población nacional– señala la inercia de la estructura social que se expresa por la resistencia a la incorporación de elemento nacional libre. Esta resistencia mostraba tanto desprecio por esta población como prejuicio racial: sólo se le arrancaba el trabajo por la fuerza, dado que sus miembros eran considerados como vagabundos.

La segunda manifestación de la inercia de la estructura social fue la degradación del trabajo manual por la esclavitud, unida a la suposición de inferioridad, barbarie e impureza respecto del esclavo negro. Este era concebido como una cosa, como incapaz de libertad. Esa cosificación *ex ante,* previa al ingreso en la producción, degradó al trabajo que el esclavo, como cosa, ejecutaba, al mismo tiempo que garantizaba la total disposición que, respecto de ese esclavo, conservaba el señor.

Otra manifestación de la citada inercia de la estructura social fue, para el autor, el aparato represivo descentralizado con predominio del patrón de violencia estatal y privada.

En consonancia con estas situaciones, el *trabajo manual* fue considerado como atributo de brutos, de seres inferiores y, por tanto, como una condena, como un infortunio. Aún en nuestros días, los trabajadores sometidos a acoso, abusos, altas exigencias y limitada capacidad de acción apelan a la expresión metafórica de "sentirse como esclavos" para describir su situación y la necesidad de que sea modificada (Tracy, 2006).

Para Cardoso, la herencia de la esclavitud en el proceso de formación de clases marcó la descalificación de los trabajadores negros y del elemento nacional. A comienzos de la industrialización, las *élites* percibían al *trabajador* brasileño como pacífico, amigo del orden, cordial, en oposición a los inmigrantes anarquistas o socialistas. La acción colectiva de resistencia era entendida, por lo tanto, como corrupción del orden natural de las cosas, marcada por el derecho de evitar la insubordinación.

La protección social del trabajador se obtuvo no como resultado de un pacto sino como contrapartida de la represión a las organizaciones de trabajadores. Por su parte, estos no gozan de representación sino que, como los menores, están sometidos a tutela.

Con el Partido de los Trabajadores cambian los sujetos de la acción histórica frente a resistencia de los grupos conservadores.

La *propuesta metodológica* se basa en la pretensión de revisar las interpretaciones que naturalizan determinados procesos históricos, ocultando las condiciones que determinan esas interpretaciones. Entre estas últimas, sobresalen las que borran el pasado esclavista en relación con la transición al trabajo libre.

La presentación de Enrique de la Garza Toledo: "Trabajo atípico, ¿Identidad o Fragmentación?: alternativas de análisis"

A la luz de la ampliación del concepto de trabajo, el autor pretende discutir, al mismo tiempo, posibles conceptos ampliados, tanto de control del proceso de trabajo como de regulación del trabajo para, por fin, discurrir acerca de la posibilidad de un concepto ampliado de construcción social de la ocupación.

Entre sus observaciones relevantes se hallan, por un lado, la de la extensión de la producción inmaterial y de la transformación y generación de objetos simbólicos y, por el otro, la que refiere al surgimiento del tercer actor en el proceso de producción: consumidor, usuario, derechohabiente, cuya presencia es necesaria para que el producto sea generado.

Considera como *trabajos típicos* no a los que son o fueron mayoritarios en la población ocupada sino a los considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de la evolución del trabajo (industrial, fordista, estable, regulado). Este trabajo se caracteriza por estar subordinado a un solo patrón y empresa, con relaciones claras bilaterales y con contrato por tiempo indeterminado.

En contraposición, el *trabajo atípico* (el mayoritario) sería el no subordinado a un solo patrón, sin contrato por tiempo indeterminado, desprotegido, riesgoso pero no necesariamente precario. También lo son aquellos en los que el cliente está implicado en la producción. Según de la Garza Toledo, en muchos trabajos atípicos la tradicional relación bilateral entre trabajador y empresario se convierte en una relación triádica entre trabajador, cliente y empresario. La relación de consumo es, pues, inseparable de la de producción.

Para el autor, la heterogeneidad en las ocupaciones y los desniveles materiales y subjetivos no impiden la construcción de identidades amplias. No es necesaria la correspondencia entre trayectorias y biografías ocupacionales para que haya sujetos colectivos. Los espacios de trabajo continuo, discontinuo, territorializado y desterritorializado no tienen por qué ser claves en la formación de la identidad colectiva.

La *propuesta conceptual* radica en un concepto ampliado de trabajo que considera, a la vez, sus dimensiones objetiva y subjetiva.

Entiende al trabajo como una forma de interacción que implica construcción e intercambio de significados. El aspecto subjetivo compromete tanto conocimientos como sentimientos, valores y discursos.

El concepto ampliado de trabajo propuesto por el autor supone un objeto de trabajo que puede ser material o inmaterial. Una cara objetiva y otra subjetiva de la actividad.

A dicho concepto corresponde el de sujetos laborales ampliados: aquellos cuya acción colectiva depende de la experiencia, la organización, las demandas laborales, y entre los que se pueden incluir sujetos no clásicos en la relación laboral.

En lo que hace a la *propuesta metodológica*, el autor señala la imposibilidad de generalizar ante la creciente complejidad del mundo del trabajo, el que debe analizarse en concreto, al igual que las formas control entre los distintos actores, y en copresencia con los diversos mundos de los que el trabajador participa.

Reflexiones y propuestas

La lectura de las diferentes ponencias me permite señalar un conjunto de coincidencias que subyacen en ellas y que radican en: a) la exigencia de dar cuenta de las diferencias entre individuos, grupos, situaciones, procesos, b) la necesidad de desarrollar, adaptar, reformular, crear teoría y categorías conceptuales, y c) el planteamiento de problemas metodológicos y epistemológicos y, las más de las veces, de propuestas pragmáticas. En suma, en todas las contribuciones se indican los límites de las formas de conocer al trabajo frente a las formas de ser que el trabajo asume en nuestros días.

Ese trabajo está ligado a un conjunto de problemas para cuya resolución, desde una perspectiva social, se requiere del aporte de múltiples y variadas disciplinas como, entre otras, la Sociología, la Antropología, la Historia, la Psicología, la Psicología social, la Filosofía moral, la Filosofía social, el Derecho, la Lingüística, las ciencias cognitivas, las diferentes epistemologías. Esos problemas están estrechamente ligados con la dignidad, en primer lugar, pero, al mismo tiempo, con el respeto, con la autonomía, con la libertad, con la igualdad, con la aceptación de las diferencias, con las distintas formas de discriminación, con la necesidad de reconocimiento. El tema de la identidad y de la relación de ésta con el trabajo permanece, pues, latente en el planteamiento de todas estas cuestiones.

Aquellos mismos problemas son los que me han llevado a recorrer las nuevas teorías críticas, en especial las que intentan avanzar hacia una comprensión más sistemática de las dimensiones intersubjetivas de la justicia social.

Se hace, pues, necesaria la mención de aquellos autores que intentan responder a los desafíos que presentan, de una parte, el trabajo y las relaciones que se generan en torno de él en la vida cotidiana; y, de la otra, la validez y el alcance de las nociones que pretenden dar cuenta de sus actuales características. En este sentido, las contribuciones de Honneth y Fraser se ubican en el centro de la discusión. Para Deranty y Renault, la ética del reconocimiento de Honneth ofrece hoy el modelo más robusto para una renovada teoría crítica de la sociedad (Deranty y Renault, 2007: 93). Por su parte, Fraser expresa la simultaneidad de sus objetivos político y teórico y su aspiración de crear un nuevo sistema conceptual para la teoría crítica (Fraser, 2007: 305).

La teoría del reconocimiento de Honneth explica al orden moral de la sociedad como una frágil estructura de relaciones de reconocimiento con tres esferas: la del amor, la del derecho y la del logro. En cada dominio, una forma distinta de reconocimiento está en juego, que corresponde a una necesidad del individuo en la lucha por la propia realización. Mientras el amor y el cuidado emocional facilitan la confianza en sí mismo en la esfera de la intimidad, el respeto cognitivo de la experiencia subjetiva del reconocimiento legal de la esfera jurídica provee la precondición para el respeto de uno mismo. Por último, el reconocimiento moral o social de la contribución diferencial de una persona al bien común, en la esfera de la división social del trabajo, asegura su autoestima (Honneth, 2001: 50). Fundándose tanto en Hegel como en Mead, Honneth considera que la particular vulnerabilidad de los seres humanos, representada en el concepto de "falta de respeto", surge de la relación entre proceso de individuación y reconocimiento (Honneth, 1992: 189). Por ende, dirige su atención

a las distintas formas de falta de reconocimiento, desde la pobreza al desempleo y al empleo no querido, desde las deficientes condiciones de trabajo y de perspectiva de carrera a la degradación del cuidado de los niños y el trabajo de la familia. Al desenmascarar la naturaleza ideológica de las actuales reformas laborales, impulsa una definición radicalmente nueva de lo que cuenta como logro, y enfatiza la importancia de un real incremento de la oportunidad de todo adulto miembro de la sociedad de ser parte de las relaciones sociales cooperativas y de la práctica democrática. El propósito del concepto de reconocimiento no se reduce, entonces, a la descripción de la injusticia; lo que intenta es poner de relieve que la justicia es materia de conflicto (Honneth, 1992a; Honneth, 2001; Honneth, 2004a; Petersen y Willig, 2002: 267; 2004: 339; Toens, 2007: 169-170; Deranty y Renault, 2007: 97).

Luego de examinar el complejo desarrollo teórico del trabajo, y de recuperar el valor de la interacción, Honneth y Ash afirman que, en ese proceso, el concepto de trabajo ha perdido el aspecto crítico, su significación acerca de su potencialidad para transformar las formas de trabajo establecidas en la sociedad (Honneth y Ash, 1982: 54, 46). Sin embargo, Honneth considera al trabajo como una categoría fundamental para la teoría crítica contemporánea, puesto que constituye una esfera separada de reconocimiento, para la realización individual en la cual el individuo puede desarrollar sus habilidades, destrezas, talentos. Para Honneth, teóricamente, la conexión entre el reconocimiento y el concepto de trabajo radica en el principio de *logro* que es, para él, uno de los principales principios normativos del capitalismo. Todos tienen derecho a obtener y a sentir reconocimiento por el tipo de contribución –que cuenta como trabajo– que han realizado a la sociedad. El problema radica en qué se considera trabajo en un determinado momento, y alrededor de esta cuestión giran importantes conflictos sociales y luchas simbólicas. Su hipótesis consiste, primero, en que debería haber un incremento de las luchas sociales y simbólicas respecto de la validez de la noción de trabajo y, segundo, en que las sociedades deberían aceptar la necesidad de ampliar la noción vigente de trabajo (Petersen y Willig, 2002: 274; 2004: 338, 340-341).

Con las transformaciones institucionales que el capitalismo occidental ha experimentado en los pasados veinte años, el ideal de la autorrealización perseguido durante el curso de la vida se ha desarrollado, para Honneth, en la ideología y la fuerza productiva de un sistema económico que esta siendo desregulado (Honneth 2004b: 474). La desregulación y el desempleo crean una clase, que se incrementa cada día, de personas permanentemente superfluas, inútiles para el mercado de trabajo (Petersen y Willig, 2002: 272) o descartables, destinadas a sobrevivir hasta su muerte, en palabras de Renault (2003).

Frente a las mencionadas tendencias de individualización y fragmentación, Honneth entiende que es posible esperar un aumento de luchas por el reconocimiento dirigidas a obtener definiciones institucionalizadas y medidas de estima social que determinen qué actividades y qué habilidades pueden alcanzar reconocimiento simbólico o material (Honneth, 2001: 54-55). Desde otras perspectivas, se comparte tanto la preocupación por la fragmentación del individuo y de la sociedad (Le Goff, 2002: 45), como la necesidad de reconocimiento por parte de los individuos, en vinculación con la construcción de la identidad (Dejours, 1998). Esa preocupación alcanza al sufrimiento (Renault, 2003), consecuencia de las condiciones y relaciones laborales o, entre otras, al desarrollo de nuevas formas de violencia y de explotación (Renault, 2000). Sin embargo, para Petersen y Willig, a diferencia de Honneth, las concepciones de Le Goff, de Dejours y de Renault entienden que las estrategias empresariales postayloristas, construidas sobre la intensificación del sufrimiento de los individuos contemporáneos, obstruyen las condiciones que podrían preparar el camino a las luchas por el reconocimiento (Petersen y Willig, 2004: 348).

Por su parte, Fraser busca romper con el modelo *standard* de reconocimiento, basado en la identidad sostenido por Honneth. Propone un análisis alternativo para el reconocimiento, tratándolo como una cuestión de status social. Para esta perspectiva, que la autora denomina *modelo de estatus*, lo que requiere reconocimiento no es la específica identidad del grupo sino el estatus de los miembros del grupo como participantes plenos en la interacción social. La falta de respeto, por ende, no alude al menosprecio y a la deformación de la identidad del grupo sino que significa *subordinación* en el sentido de habérsele impedido la *participación en paridad* en la vida social (Fraser, 2001: 23-27, 38).

En el ámbito teórico, Fraser (2007: 305-306) formula, entonces, un nuevo sistema conceptual para la teoría crítica que une un análisis teórico social de la subordinación a una reflexión filosófico-moral de la justicia. Ese sistema abarca tanto una dimensión distributiva, orientada a las desigualdades de clase, como una dimensión de reconocimiento orientada a las jerarquías de estatus. Esas dos dimensiones de la justicia son, para ella, mutuamente irreductibles (Fraser, 2001: 30,38), indispensables, dado lo cual desarrolla un conjunto de distinciones analíticas a fin de teorizar su mutuo entrelazamiento.

En la actualidad, Fraser sostiene que una adecuada teoría de la justicia ha de ser tridimensional en razón de que se presentan otros obstáculos ante la justicia que no son ni económicos ni culturales, sino políticos (Fraser, 2007: 313-314). Por consiguiente, la representación constituye una tercera dimensión, *política*, de la justicia junto con la dimensión (económica) de la redistribución y con la dimensión (cultural) del reco-

nocimiento. Esa representación proporciona el escenario sobre el que se despliegan las luchas por la distribución y por el reconocimiento.

Mientras critica al monismo de Honneth por no dar cuenta de todas las formas y mecanismos de injusticia de las sociedades contemporáneas, Fraser asevera que el sistema tridimensional que propone es, a la vez, necesario y suficiente para la teoría crítica (Fraser, 2007: 320).

Tanto en la teoría de Honneth como en la de Fraser, se postula el principio de la igualdad (Fraser, 2001: 27; 2007: 314; Honneth, 2004a: 356), unido al del respeto por la diferencia (Honneth, 2001: 45; Fraser, 2001: 30, 37). El pensamiento actual, en una amplia diversidad de perspectivas, reconoce esos principios extendiéndolos de las personas a las tradiciones culturales (Apel, 2000: 140-141), o buscando la recuperación de la multiplicidad de culturas, de formas de vida y de supervivencia (Vattimo, 2006: 22), o procurando el diálogo con otras culturas (Habermas y Regh, 1998: 163), o proponiendo una combinación de las políticas de la igualdad con las políticas de la diferencia (Santos, 2001: 192-193).

Con mi propuesta de una Epistemología del Sujeto Conocido busco, justamente, hacerme cargo de la igualdad y de la diferencia, postulando no una innovadora concepción acerca de la naturaleza ontológica de la realidad sino buscando dar cuenta de las características ontológicas diferenciales que hacen a la identidad del ser humano. Esta identidad posee dos componentes: el esencial y el existencial. Mientras el primero constituye el elemento común que identifica a las personas como tales y las iguala a las otras personas, el segundo constituye el aspecto diferencial que distingue a cada persona de las otras y la hace única, en su diferencia, frente a todas ellas. Así, por ejemplo, la identidad social, la política, la laboral, serían expresiones del componente existencial de la identidad (Vasilachis de Gialdino, 2003, 2007).

Estos dos componentes de la identidad me llevan a establecer la distinción entre la obra y el trabajo.

Llamo *obra* a la actividad humana que, respetando el principio de igualdad esencial, perfecciona la creación y lleva a compartir los frutos de esa actividad con los que han contribuido a producirlos o con quienes, sin haberlos producido, tienen necesidad de ellos. A diferencia del trabajo en su dimensión histórica, la obra no podría estar al servicio del aumento de bienes o de poder que favorezca a unos en desmedro de otros, debido a que el presupuesto de la igualdad esencial habla de la injusticia de toda forma de dominación que desconozca esa igualdad y se funde en una diferencia presumiblemente esencial entre los seres humanos.

Es, pues, el sentido de la obra el que debe orientar al trabajo y no a la inversa, debiendo ser el trabajo parte de la obra; porque el trabajo refiere, primordialmente, a uno de los componentes de la identidad

integral de los seres humanos: el existencial. Mientras la obra une a las dimensiones esencial y existencial de la identidad, el trabajo, tal como se constituyó históricamente, las separa en tanto se reproduce en desmedro de la posibilidad de que la obra se realice.

Denomino *trabajo* a la actividad que, en su desarrollo histórico y hasta nuestros días, realiza una persona como medio para satisfacer sus necesidades, y respecto de la cual, por lo general, carece de decisión en lo que se refiere a la tarea y a su finalidad, a la organización de aquella, a las condiciones en las que se ejecuta y a la forma de distribución y destino de lo producido.

Este trabajo, también llamado real como opuesto al verdadero, al ideal, al utópico, se caracteriza por el empleo de una parte de la existencia de una persona para obtener, en la mayoría de los casos, aquello de lo que carece y aquello que, por lo demás, se le quita. Esta expropiación no es sólo material, dado que comprende, a la vez, a su identidad esencial y existencial y alcanza, en nuestros días, al derecho a la posibilidad de oponerse social y/o jurídicamente a fin de modificar los términos de la relación.

Considero que el trabajo se ha basado históricamente en el presupuesto del principio de la desigualdad para terminar haciendo aparecer a la desigualdad material como una desigualdad esencial, apta para consagrar la legitimidad de la diferencia y de la distancia entre el que trabaja y el que provee de trabajo. El trabajo, entonces, ni ha hecho ni hace a la identidad de las personas porque, salvo limitadas excepciones, no hay trabajo que presuponga la igualdad esencial entre esas personas. Por esa misma razón, este trabajo, fijado históricamente, no hace a la esencia del individuo sino, más bien, la desconoce y la subordina, e intenta someterla a uno de los aspectos de la existencia (Vasilachis de Gialdino, 2002: 29-31).

Si esto es así, cabe preguntarse si la ampliación del concepto de trabajo que propone Honneth para que la falta de reconocimiento no opere sobre la identidad no constituiría otra cosa que un medio a través del cual se consoliden las actuales formas de trabajo, se interiorice la exterioridad impuesta por este y se naturalice al trabajo dependiente junto con la necesidad de la dependencia. Esta naturalización se asocia al vínculo entre trabajo e identidad, y ese vínculo no constituye sino una construcción social necesaria para hacer posible el sometimiento del trabajador a la relación de trabajo marcada, sea por la esclavitud, sea por la degradación, sea por el sufrimiento, sea por la subordinación.

El trabajo, en su dimensión histórica, entonces, es necesario para la reproducción de la cosmogonía capitalista y no contribuye con la realización sino con la degradación identitaria. Aunque –en términos de la nueva teoría crítica– se reconozca la contribución del trabajador

a la sociedad, habría que interrogarse acerca del tipo de sociedad con el que dicho trabajador contribuye. Por otro lado, aunque participe en paridad en esa sociedad, correspondería reflexionar respecto de su posibilidad de cambiar las normas, los valores, los intereses, las consignas, las relaciones, las jerarquizaciones a las que debe adaptarse para que su actividad pueda ser considerada como logro.

Los aportes de la teoría del reconocimiento, ya se represente éste ligado a la identidad, o asociado a la igualdad, a la diferencia y a la participación, requerirían –si con tales aportes se pretenden modificar las formas de ser de nuestras sociedades– reconsiderar la significación del componente esencial de la identidad. En él se funda el principio de la igualdad, y está estrechamente unido a la dignidad, a la autonomía, a la libertad, y es él el que constituye el motor que conduce a las luchas por el reconocimiento, tanto de la igualdad como de la diferencia.

La degradación, la humillación, la esclavitud, que adquieren variadas formas y aspectos y que se despliegan recurriendo, incesantemente, a métodos cada vez más sofisticados para perdurar en el mundo del trabajo, afectan a la identidad existencial del trabajador, a su forma de ser y estar en el mundo, determinan su trayectoria, modifican su biografía. Oprimen, tergiversan, pero no reducen su identidad esencial. Es a partir de esta que los trabajadores se saben iguales y que vislumbran la injusticia cuando esa igualdad es desconocida, o cuando la diferencia que los hace únicos no es tolerada. Si así no fuera, no podrían comprenderse sus acciones de resistencia, porque ellas requieren el previo y autónomo reconocimiento de que la dignidad ha sido menoscabada.

De modo tal, la dignidad de mujeres y hombres no necesita ser reconocida para ser, *es* antes y más allá de los procesos de reconocimiento. La esencialización de los aspectos existenciales de la identidad, imprescindible para el fortalecimiento de la integración, tan cara para las perspectivas sistémicas, hace perenne lo dado, objetiva lo existente, a la vez que cierra el camino al descubrimiento de nuevas formas posibles de ser y de conocer a nuestras sociedades. Avancemos, entonces, "...rompamos los muros de palabras que nos encierran en ciegos laberintos..."

Bibliografía

Apel, Karl Otto 2000 "Globalization and the Need for Universal Ethics" en *European Journal of Social Theory*, Vol. 3, N° 2, pp. 137-155.

Baudrillard, Jean 1992 *El intercambio simbólico y la muerte* (Venezuela: Monte Ávila).

Deranty, Jean Philippe y Renault, Emmanuel 2007 "Politicizing Honneth's ethics of recognition", *Thesis Eleven*, Vol. 88, N° 1, pp. 92-111.

Dejours, Christophe 1998 *El factor humano* (Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET).

Fraser, Nancy 2001 "Recognition without ethics?" en *Theory, Culture & Society*, Vol. 18, N° 2-3, pp. 21-42.

Fraser, Nancy 2007 "Identity, exclusion, and critique: A response to four critics" en *European Journal of Political Theory,* Vol. 6, N° 3, pp. 305-338.

Habermas, Jürgen y Rehg, William 1998 "Remarks on legitimation through human rights" en *Philosophy & Social Criticism* 24(2/3): 157-171.

Honneth, Axel y Ash, M.G. 1982 "Work and Instrumental Action", *New German Critique* N° 26, pp. 31-54.

Honneth, Axel 1992 "Integrity and Disrespect: Principles of a Conception of Morality Based on the Theory of Recognition" en *Political Theory*, Vol. 20, N° 2, pp. 187-201.

Honneth, Axel 2001 "Recognition or redistribution? Changing perspectives on the moral order of society" en *Theory, Culture & Society* 18(2-3) pp. 43-55.

Honneth, Axel 2004a "Recognition and Justice: Outline of a plural theory of justice" en *Acta Sociologica*, Vol. 47, N° 4, pp. 351-364.

Honneth, Axel 2004b "Organized Self-Realization: Some paradoxes of individualization" en *European Journal of Social Theory*, Vol. 7, N° 4, pp. 463-478.

Le Goff, Jean Pierre 2002 "Modernization and gentle barbarism" en *Diogenes*, Vol. 49, N° 3, pp. 41-46.

Perelman, Chaïm; Olbrechts-Tyteca, Lucie 1989 *Tratado de la argumentación. La nueva retórica* (Madrid: Gredos).

Petersen, A. y Willig, R. 2002 "An interview with Axel Honneth: The role of sociology in the theory of recognition" en *European Journal of Social Theory* Vol. 5, N° 2, pp. 265-277.

Petersen, A. y Willig, R. 2004 "Work and recognition: Reviewing new forms of pathological developments" en *Acta Sociologica* 47(4): pp. 338-350.

Renault, Emmanuel 2000 "L'entreprise est un camp?" en *Passant* N° 29, pp. 1-2.

Renault, Emmanuel 2003 "Mondialisation marché mondes" en *Passant* N° 47, pp. 1-3.

Santos, Boaventura de Sousa 2001 "Nuestra América. Reinventing a subaltern paradigm of recognition and redistribution" en *Theory, Culture & Society*, Vol. 18, N° 2-3, pp. 185-217.

Toens, Katrin 2007 "The dilemma of regress: Social justice and democracy in recent critical theory" en *European Journal of Political Theory* Vol. 6, N° 2, pp. 160-179.

Tracy, Sarah J.; Lutgen-Sandvik, Pamela y Alberts, Jess K. 2006 "Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying" en *Management Communication Quarterly* Vol. 20, N° 2, pp. 148-185.

Vasilachis de Gialdino, Irene 2002 "Trabajo e Identidad: reflexiones epistemológicas a partir de la investigación empírica", en *Sociología del Trabajo* N° 44, pp. 3-39.

Vasilachis de Gialdino, Irene 2003 *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*. (Barcelona: Gedisa).

Vasilachis de Gialdino, Irene 2007 "El aporte de la Epistemología del Sujeto Conocido al estudio cualitativo de las situaciones de pobreza, de la identidad y de las representaciones sociales", *Forum: Qualitative Social Research* Vol. 8, N° 3 en <www.qualitative-research.net/fqs/>

Vattimo, Gianni 2006 "Utopia Dispersed", en *Diogenes* N° 53, pp. 18-23.

Segunda parte

Trabajo, identidad y subjetividad

Mariana Busso

Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas. Un estudio sobre ferias comerciales urbanas.

Resumen

Las ferias comerciales urbanas constituyen un ámbito de trabajo particular, donde el espacio público se convierte en un espacio de trabajo difundido, difuso y conflictivo. En él desempeñan sus actividades laborales trabajadores con distintas trayectorias, con diferentes saberes, y con heterogéneas percepciones del trabajo y del tiempo de trabajo. La coexistencia de identidades sociales distintas, e incluso antagónicas, configuran un campo de tensiones y conflictos identitarios que se hacen explícitos en sus discursos y en sus maneras de ser y de actuar. En este artículo nos proponemos construir una tipología de formas identitarias realizada a partir de la deconstrucción del discurso de los trabajadores feriantes, a fin de echar luz sobre las tensiones y conflictos presentes en dicho espacio laboral. Los aportes que realizaremos se basan en resultados de un estudio de caso cualitativo desarrollado en la ciudad de La Plata, Argentina.

Palabras clave

Conflictos identitarios. Formas identitarias. Ferias comerciales. Trabajadores informales. Argentina.

Abstract

Urban market places are particular work environments where public space becomes an extended, diffused and conflictive workspace. Workers who perform their labour activities in this space have different backgrounds, know-how's and perceptions on their work and working time. The coexistence of different –sometimes opposite– social identities creates an environment of tension and identity conflicts that become explicit in the workers' discourses and their "ways of being and acting". In this article, we intend to construct a typology of identity forms by deconstructing the market place workers' discourses in order to display the tensions and conflicts existing in this work environment. Our contributions are based on the results of a qualitative case study developed in the city of La Plata, Argentina.

Key words

Identity conflicts. Identity forms. Urban market places. Informal workers. Argentina.

Karina Arellano, Diego Baccarelli, Lucía De Gennaro,
Soraya Giradles, Emilio Sadier, Cecilia Dallacia,
Ana Gomez, Inés Arancibia

Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad

Resumen

El escenario que plantea la transformación del capitalismo acaecida desde mediados de los años setenta con la implantación del modelo de acumulación neoliberal cuenta entre sus diferentes dimensiones la desestructuración del trabajo típico de la sociedad industrial o del modelo fordista de producción, e implica una nueva organización y división del trabajo, cuyo modelo es el llamado sistema Toyota o toyotismo,

al cual diversos intelectuales se refieren como posfordismo o sociedad postindustrial. Esto es correlativo con la desregulación del trabajo legitimada mediante las normas de flexibilización laboral como parte del proceso de reformas estructurales implementadas a partir del Consenso de Washington.
En tal contexto se encuadra la reflexión aquí presentada: el análisis del impacto de esas transformaciones sobre la subjetividad de los trabajadores, la experiencia sindical y las prácticas organizativas; los desafíos que estos cambios suponen al pensarlos como herramientas para la acción política, y la relación entre el trabajo como experiencia subjetiva y la sindicalización, a partir de las prácticas organizativas de los trabajadores de la CTA, en el contexto de las actuales condiciones del mundo del trabajo.

Palabras clave
Posfordismo. Precariedad laboral. Trabajo. Trabajadores. Subjetividad. Sindicalización. Acción política.

Abstract
Since the 70´s , the transformation of capitalism provoked by the introduction of the neoliberal accumulation model brought up a new scene. One of the elements of this change is that the typical concept of work that we knew since the beginning of industrial society (and from the fordist system of production) changed completely implying a new organization and division of work tasks. This new model is called the Toyota system or Toyotism, a new productive paradigm defined by intellectuals as postfordism or post-industrial society. Work deregulation became legitimate by means of the liberalization of working rules, a central part of a process that begun after the Washington Consensus.
This thoughts insert themselves within this situation, approaching the impact of this transformation in the workers subjectivity, the union experience and its practices. They ask about the challenges they present for the political action, centering in the relation between work like a subjective experience and unionism, the practices of the workers of the CTA, in the context of the present conditions of the working world.

Key words
Postfordism. Precariousness. Work. Workers. Subjectivity. Unionism. Political action.

Mariana Busso*

Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas

Un estudio sobre ferias comerciales urbanas

Presentación

En este artículo nos proponemos analizar los procesos de construcción de identificaciones colectivas en el mundo del trabajo informal, a partir de un estudio en ferias de frutas y verduras de la ciudad de La Plata, Argentina[1]. Es decir, buscamos demostrar la centralidad que adquiere el trabajo en situaciones de informalidad en el proceso de construcción de identificaciones colectivas. A partir de la constatación de la transformación del mundo del trabajo, y de la crisis de las identidades profesionales (Dubar, 2000a; Battistini, 2004) nos planteamos indagar las características que el proceso adquiere en este caso particular, para lo cual analizamos los factores configuradores de similitudes y diferencias en ese espacio laboral.

* Investigadora asistente del CONICET con sede en el CEIL-PIETTE del CONICET / Investigadora asociada al LEST-CNRS, Francia / Docente de la UNLP. Saavedra 15, PB. Ciudad A. de Buenos Aires, C1083ACA, Argentina. E-mail: mbusso@ceil-piette.gov.ar

1 Este artículo es resultado parcial de un trabajo de investigación más amplio que busca analizar la relación entre procesos identitarios y formas de organización colectiva en tres tipos de ferias: artesanales, de frutas y verduras y de ropa y productos diversos. Una primera versión ha sido presentada en el 8vo. Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas del Trabajo (ASET) realizado en la ciudad de Buenos Aires, en el año 2007.

Las ferias a las que aludimos ofrecen productos frescos y, primordialmente, frutas y verduras de estación, y funcionan rotativamente en distintos lugares preestablecidos de la ciudad, donde se congregan pequeños productores y/o revendedores de frutas y verduras anteriormente adquiridas en el Mercado Central de la ciudad o en alguna chacra o quinta de la zona[2]. En líneas generales, las ferias a las que aludimos se caracterizan por desarrollarse en espacios públicos, por congregar actividades comerciales de bajo capital, por la facilidad de acceso y egreso de las ocupaciones que allí se desempeñan, por la centralidad que adquiere la fuerza de trabajo (en desmedro de maquinarias o tecnología), y por desarrollarse en puestos fijos o semifijos[3]. Es decir, poseen características propias de lo que desde las ciencias sociales se ha denominado, "trabajo informal" (Busso, 2005).

Con la intención de comprender el universo de significación, y de deconstruir las formas identitarias de las personas que desarrollan sus actividades laborales en dichas ferias comerciales, recurrimos a estrategias y métodos de investigación cualitativos (Glasser y Strauss, 1967, Denzin y Lincoln, 1994)[4].

En este estudio nos interesa explicitar, en primer lugar, nuestro marco conceptual para el análisis de los procesos de construcción de identificaciones colectivas y, en segundo término, sumergirnos en el análisis del caso, con el objetivo de describir la actividad laboral y las construcciones identitarias en el marco de dichas ferias. Concluiremos nuestro artículo resaltando las particularidades que adopta el proceso identitario en este tipo de espacios laborales y explicitando la tensión existente entre herencia y porvenir en el seno del proceso de identificación social de estos trabajadores.

2 Particularmente estudiaremos la realidad de las personas que realizan sus actividades laborales en ferias de frutas y verduras del Municipio de La Plata. Esta ciudad, capital de la Provincia de Buenos Aires, donde habitan 681.832 personas según el censo 2001(Censo 2001, INDEC), es una de las aglomeraciones urbanas del país especializadas en actividades vinculadas al aparato burocrático-administrativo del Estado (Roffman, 1997) y donde se desarrolla también una importante vida universitaria, por lo que habitan en ella una notable cantidad de jóvenes del interior del país. La Plata se encuentra entre los centros urbanos que, además de contar con una importante dotación de empleo público, poseían o poseen un apreciable conjunto de actividades secundarias y terciarias, pertenecientes a la órbita privada, capaces de influir en los niveles de demanda de fuerza de trabajo.

3 Estas son, a su vez, las características centrales que, según la OIT, presenta el trabajo informal. Este se expresa en cuatro categorías ocupacionales: cuentapropistas (excepto profesionales o técnicos), trabajadores familiares no remunerados, asalariados de empresas de hasta cinco empleados y trabajadores del servicio doméstico (OIT, 1993). Las personas que trabajan en dichas ferias pertenecen a alguna de las tres primeras categorías, como veremos en el transcurso del presente artículo.

4 Este artículo se basa en el análisis de observaciones no participantes en ferias de frutas y verduras de la ciudad de La Plata y doce entrevistas en profundidad realizadas a personas que llevan a cabo actividades comerciales en dichos espacios, y cinco a funcionarios del municipio local. El trabajo de campo fue realizado entre los años 2004 y 2006.

Proceso de construcción de identificaciones sociales

Asumimos que el esfuerzo de construcción y reconocimiento de la propia forma identitaria implica la búsqueda de "iguales" y "diferentes"; es decir, de aquellos individuos, grupos, instituciones, principios, ideologías que se nos presentan como las fuentes de nuestra propia idea de lo que somos y de lo que queremos ser. Dicho proceso de construcción se realiza a partir de la articulación de puntos en el espacio y el tiempo.

Puntos en el espacio y en el tiempo de nuestra propia subjetividad, como así también de la interrelación con otros. En cada uno de esos puntos, buscamos referenciales en los cuales, desde los cuales o de los cuales nos podremos decir iguales, parecidos, diferentes, etc. Siguiendo a Battistini, sostenemos que estos puntos o signos en el espacio y en el tiempo a partir de los cuales nos definimos como parecidos o diferentes constituyen lo que denominamos "referenciales identitarios" (Battistini, 2006).

Los referenciales identitarios pueden ser reales o ficticios, es decir: personas, instituciones, grupos, cosas, momentos históricos, imágenes, valores, principios, ideologías, personajes, etc. Estos existen y adquieren importancia en la construcción identitaria mientras el individuo los tenga en cuenta; cuando el individuo deja de reparar en ellos, dejan de ocupar un lugar en dicha construcción.

En el proceso continuo de construcción y reconstrucción de su "forma identitaria", el actor aprehende variables de diversos referenciales, se identifica con algunos de sus aspectos o totalmente con ellos, pasa a integrar las filas de un grupo determinado, o los rechaza.

La forma discursiva que articula[5] y expresa la relación de diferentes referenciales identitarios es lo que entendemos por "forma identitaria" o "identificación". Esta se expresa en el plano simbólico o representacional, siendo la narración –el decirse y el decirnos– el momento explícito de esta identificación. Dicho acto o momento en el cual *experenciamos* y expresamos sentirnos similares o diferentes es lo que entendemos por "acto identitario".

5 Retomando a Laclau y Mouffe, entendemos por articulación "toda práctica que establece una relación tal entre elementos, que la identidad de éstos resulta modificada como resultado de esa práctica" y "a la totalidad estructurada resultante de la práctica articulatoria la llamaremos discurso" (Laclau y Mouffe, 2004: 142).

La "identificación" implica la articulación de la dimensión relacional y biográfica del sujeto, dado que remite a prácticas sociales y a los contextos de realización, a "actos de identificación", tanto en el marco de la identidad atribuida de los referentes sociales que el individuo posee para referenciarse en el mundo social, como en la construcción que realiza de su historia personal. Los relatos de los propios protagonistas son la síntesis observacional de ambas dimensiones.

Es decir, es a través del discurso que la identidad se nos presenta como "forma identitaria", y remite a referenciales identitarios[6]. En ese sentido, hablaremos de "formas identitarias" o "identificaciones", mientras que la identidad, en su sentido estricto, se vuelve escurridiza, inaprensible. Como nos dice Norbert Elias: Nuestra identidad es más profunda y más compleja que todas las formulaciones que podemos dar"[7] (Elias, 1991: 48).

Por su parte, es posible pensar el proceso de construcción de identificaciones colectivas en dos momentos, uno personal y otro colectivo. En el primero, el sujeto se enfrenta a un conjunto de identificaciones atribuidas que se le presentan como muestrarios de los cuales va a seleccionar referenciales identitarios. Es decir, el sujeto reconoce una identificación heredada, una identificación institucionalizada y una identificación posible, a partir de las cuales reconoce (por aceptación o rechazo) una serie de referenciales[8].

En otras palabras, este momento de selección de referenciales tiene lugar cuando el sujeto, al narrarse, rechaza, incorpora o transforma ese conjunto de identificaciones atribuidas. Estas provienen, según el sujeto, de un "otro" que puede ser real o ficticio, o del contexto o situación material y simbólica en el que se encuentra inmerso. El sujeto reconoce, entonces, una identificación heredada, una identificación institucionalizada y una identificación posible, a partir de las cuales selecciona/elige (por aceptación o rechazo) una serie de referenciales.

La identificación heredada responde a la atribución emitida por la generación precedente, es decir, el margen de posibilidades que los que precedieron pensaron y crearon para cada persona. Para decirlo claramente, es el "mandato familiar/social" (o "lo que vas a ser cuando seas grande"). Ello supone una serie de implicancias y connotaciones asociadas a cada actividad laboral y a cada inserción social. La identificación institucionalizada refiere a la atribución emitida por instituciones sociales, que la categorizan y etiquetan. Por último, no se supone que las identificaciones sean necesariamente "realizables". Es decir, responden a las condiciones materiales y simbólicas de los sujetos, pero principalmente a los márgenes de posibilidad construidos por ellos, márgenes que pueden ser más cercanos o lejanos a sus posibilidades reales, de acuerdo con las utopías por ellos construidas. Siguiendo con el ejemplo, podríamos decir que responden a "lo que podría llegar a ser". Esta definición nos acerca a lo que Dubar denomina *identités visées* (identidades pretendidas), el "deseo de que se construyan nuevas futuras identidades" (Dubar, 2000b: 111).

En el proceso de selección de referenciales, el sujeto despliega una estrategia de transacción externa e interna con estas identificaciones atribuidas por otros, dado que dichas identificaciones son *híbridas* a los otros, pero también al tiempo, al espacio. La hibridación, en este sentido, es constitutiva de las formas identitarias (Laclau, 1996).

El peso que adquiere cada referencial en el proceso de identificación depende de las relaciones de poder y legitimación que se establecen entre los referenciales. En otras palabras, obedece a la significación que les asigna el sujeto y/o el colectivo por medio de los procesos de transacción externa e interna.

El conjunto de referenciales escogidos se expresa en una forma discursiva, con lo cual da lugar a la identificación incorporada o forma identitaria personal. Es decir, la identificación toma forma en un discurso, se con-forma en él. Al convertirse en un discurso explícito, la forma identitaria permite al sujeto reconocer los referenciales escogidos por otros. Ello supone la posibilidad de que los sujetos registren la existencia de referenciales compartidos (sean por aceptación o rechazo). El dar cuenta de lo que los asimila y los diferencia se cristaliza entonces en lo que hemos llamado formas identitarias colectivas. Este proceso, que se inicia con la identificación de referenciales compartidos, es el segundo momento al que hacíamos mención, es decir, el momento colectivo.

6 Es decir, denominaremos "identidad" a la experiencia subjetiva –más intima del yo– que un actor individual o colectivo tiene de sí a partir de los referenciales identitarios seleccionados y significativos para él. En el momento que se procesa en el plano simbólico y representacional, por medio del discurso, se nos presenta como "formas identitarias" o "identificaciones".

7 Traducción propia.

8 En este sentido retomamos la perspectiva de Claude Dubar, aunque incorporando algunas modificaciones, dado que consideramos que, en primer lugar, en los tres casos se trata de identificaciones y no de identidades, siguiendo las definiciones presentadas anteriormente. En segundo término, utilizamos el término "identificación institucionalizada" para remitir a lo que Dubar (retomando a Goffman) denominó "identidad virtual". De esta forma queremos dar cuenta explícitamente de la identificación atribuida particularmente por las instituciones, para lo cual excluimos la palabra "virtual", dado que en los tres casos son identificaciones virtuales y no "objetivas", que están presentes "virtualmente" en el proceso de construcción identitario. En estas tres identificaciones atribuidas es posible recuperar la presencia de lo pasado, de las instituciones (o lo institucionalizado) y de lo futuro, a partir de una perspectiva diacrónica y en permanente movimiento.

Que los denominemos momentos personal y colectivo no implica que se traten de un momento individual y otro social. Es decir, tanto la dimensión biográfica como la relacional se encuentran presentes en cada una de las instancias. Sería imposible concebir un sujeto sin un contexto social, como así también pensar lo social excluyendo lo individual. Para ser más claros –y tal como hemos afirmado–, desde la perspectiva interaccionista que asumimos, cualquier identificación personal supone discurso, supone lenguaje, es decir, códigos social e históricamente construidos.

Cada uno de los momentos y actos de identificación (atravesados por estrategias de transacción identitaria), se encuentran permeados por dos lógicas: la de la equivalencia y la de la diferencia. Es el juego de las similitudes y discrepancias el que permite al sujeto ir seleccionando referenciales, identificándose a partir de ellos, reconociendo referenciales compartidos y construyendo formas identitarias colectivas. Estas últimas redefinen a las identificaciones atribuidas (heredadas, institucionalizadas o posibles) de las cuales el sujeto selecciona sus referenciales y, a su vez, las formas identitarias colectivas pueden pasar a constituirse en otra fuente de referenciales para el sujeto.

Esto que –a fines analíticos y expositivos– presentamos de forma esquemática y lineal, muy lejos está de serlo. Cada sujeto se "narra" a través de referenciales por él seleccionados, diferenciándose y/o asimilándose a otros por medio del reconocimiento de referenciales compartidos. A partir de este reconocimiento, se expresa en tanto "nosotros" frente a las alteridades construidas (reales o ficticias). Estos momentos se superponen e interactúan. Por ejemplo, seria inverosímil suponer que un sujeto "selecciona" referenciales sin, al mismo tiempo, estar diferenciándose o asimilándose a otros, y de esta forma asumiéndose como parte de un colectivo. La selección supone el diferenciarse y asimilarse a otros, y el imaginar y ser parte de un "nosotros". En ese sentido afirmamos que, al explicitar discursivamente el hecho de compartir referenciales identitarios con otras personas, el sujeto alude y construye una instancia colectiva de identificación. Que compartamos características con otros sujetos no implica identificarnos colectivamente; mientras que, si lo explicitamos en forma discursiva, nos estamos posicionando socialmente, y por tanto, asemejándonos o diferenciándonos de otros.

Poder arribar a nuestro objetivo supondrá, en líneas generales, comprender que incluso en los espacios laborales "atípicos" podemos observar este proceso de identificación colectiva, y en particular implicará analizar cuáles son los referenciales compartidos a los que se aluden en las formas identitarias colectivas. Es decir, deconstruir el entramado de referenciales identitarios colectivos que refieren los actores en el proceso de identificación colectiva.

El peso o la centralidad que cobren las diferentes identificaciones atribuidas en el proceso de construcción identitario dependerá de las relaciones de poder y legitimación de los distintos referenciales. Estas tensiones en pugna atraviesan los procesos identitarios y los configuran.

De esta forma estaremos respondiendo no solo qué nos asemeja o nos distancia de los "otros", qué nos "posiciona" social e identitariamente, sino también por qué lo hacemos, qué motiva que nos posicionemos de determinada manera a través de un referencial o de otro. Éstos serán los interrogantes que movilizaremos para el análisis de los trabajadores de ferias de frutas y verduras de la ciudad de La Plata. Antes de ello, presentaremos dichos espacios laborales.

Un recorrido por las ferias de frutas y verduras

Estas ferias son las más antiguas y tradicionales de la ciudad de La Plata. La primera en ser reconocida por los funcionarios municipales fue inaugurada el día del XI aniversario de la Fundación de la ciudad, el 19 de noviembre de 1893[9]. Con algunos momentos de auge y otros de decadencia, las ferias de frutas y verduras ya cuentan con más de 110 años de historia en La Plata.

Desde entonces, los "mercados ambulantes" se dan cita en distintos puntos de la ciudad para garantizar la actividad de, al menos, dos ferias por día. Funcionan todos los días (excepto los lunes) en el horario de 7 a 13. Los puestos van rotando por distintos puntos de venta establecidos por el municipio, organizados en tres circuitos: martes y viernes, miércoles y sábados, y jueves y domingos[10]. Es decir, funcionan dos veces por semana en cada punto de venta.

Los espacios verdes, parques o ramblas de la ciudad son el ámbito privilegiado para su establecimiento. Entre 200 y 300 puesteros arman diariamente su lugar de venta en uno de esos puntos, lo cual depende de la época del año, las inclemencias del tiempo, el volumen de ventas, etcétera.

Los puestos son totalmente desmontables y se componen principalmente de caños, lonas y tablas. Son los cajones, repletos de verduras coloridas, los que hacen las veces de separador-mostrador. Sin embargo, también es posible observar casillas rodantes equipadas con

9 Consta textualmente en la "Ordenanza sobre ferias" aprobada por el Concejo Deliberante de la Municipalidad de La Plata en octubre de 1893.

10 Martes y viernes funcionan en Parque Saavedra, Calle 38 entre 115 y 117, y Villa Elisa. Miércoles y sábados en: diag. 79 y 63, Av. 51 de 20 a 23, Calle 1 y 528, y Playón Municipal de City Bell. Jueves y domingos se encuentran en: diag. 73 de 4 a 6, calle 38 de 9 a 11.

mostradores y freezers, que pertenecen a personas que venden productos tales como pescados o lácteos. En todos los casos, al menos una gran balanza preside el espacio. Cada puesto es diferente dado que, a pesar de que el municipio establece cuáles deben ser sus dimensiones, cada feriante decide y arma la estructura y forma del puesto. La manera de presentar la mercadería, la disposición de los tablones, cajones y balanzas queda a criterio de los feriantes, lo cual le otorga particularidad a cada puesto.

Estas ferias, entonces, transforman el espacio de tránsito peatonal en un lugar de intercambios. Es llamativo que en ningún caso se ubiquen en el centro de una plaza sino, por el contrario, en las veredas, acompañando así los senderos de mayor circulación.

Su área de influencia es básicamente el barrio, lo cual genera y facilita que el intercambio entre clientes y feriantes sea más personalizado y constante en el tiempo. Se ubican en el radio céntrico de la urbe, o en barrios donde habitan familias de "clase media", para las cuales la compra de productos frescos en estos puntos de venta es una costumbre muy arraigada:

> es un público de clase media para arriba, eh. No, no, no, te digo, vos asomate a la calle y vas a ver, eh... los coches, qué coches son... *vistes* [sic]... es gente viene a gastar, no es gente que va a buscar, este... va a buscar calidad y precio (Eduardo, Entrevista 15).

Los días de semana es posible observar, entre los clientes, una amplia mayoría de mujeres, mientras que, durante los fines de semana, muchos hombres se acercan a hacer las compras. Por lo general, los que acuden a las ferias son personas adultas, jefes o jefas de hogar, amas de casa o jubilados. Es notable la ausencia de "estudiantes universitarios" realizando sus compras en esos espacios, aunque es un grupo que representa un porcentaje significativo de la población en esta ciudad.

Los feriantes son mayoritariamente hombres adultos (entre 25 y 59 años), muchos de los cuales están acompañados por sus mujeres. No es relevante la presencia de vendedores jóvenes, ni adultos-mayores. A su vez, observamos que la mayoría ha realizado estudios secundarios, mientras que son excepcionales los casos de quienes accedieron a estudios terciarios o universitarios.

Una de las características de estos feriantes es que, a pesar de ser, la mayoría, argentinos, provienen de familias de inmigrantes, en particular, de Italia. Pautas culturales de dicho país europeo se encuentran presentes en la cotidianeidad de estas ferias y de las familias de los feriantes, como analizaremos luego:

> En el año cincuenta vino toda la inmigración italiana. Esos italianos que, la mayoría, algunos no sabían ni leer y escribir, se acoplaron a los italianos que ya estaban acá en el país. Entonces la mayoría se pusieron por los barrios, fueron quinteros también y venían a vender sus productos [a las ferias] (Luis, Entr.19).

En los últimos años comenzaron a aparecer, como "coleros de ferias"[11], vendedores de nacionalidad boliviana que comercializan productos de sus quintas. En este caso, se trata de mujeres que arriban a las ferias a vender una variedad muy acotada de productos, mientras sus maridos continúan con el trabajo en las quintas. Esta comunidad ha tenido un gran crecimiento en la región durante la última década, y sus miembros se han dedicado principalmente a la actividad hortícola[12].

Esta distinción en relación con sus procedencias también se refleja en los motivos que los impulsaron a vender en estas ferias. Mientras que los feriantes que han heredado esta actividad en tanto tradición familiar, proveniente de antepasados italianos, encontraron en ella una garantía no solo la sobrevivencia, sino también la acumulación, en el segundo caso parecerían ser los problemas económicos los que motivan el ingreso a estas ferias. Es decir, se trata de personas que se han dedicado a la producción de la tierra, pero que solo en determinadas circunstancias económicas deciden vender en ferias minoristas.

Los puestos de frutas y verduras son atendidos por sus dueños, quienes son acompañados principalmente por familiares. El trabajo es revalorizado por los propios feriantes como una actividad familiar, dado que de ella participan, de una u otra manera, todos los miembros de la familia. Se observa una gran cantidad de matrimonios en la atención de los puestos. En sus relatos, los feriantes muchas veces reconocen que han sido sus padres quienes los incorporaron al mundo de las ferias, siendo aún muy pequeños.

---

11 Con este término aludimos a los vendedores que se instalan alrededor de las ferias sin ningún tipo de permiso, y muchas veces sin respetar el rubro asignado a cada espacio. Retomamos esta definición de un trabajo de Chávez Molina y Raffo en el que se analizan las lógicas de reproducción y las trayectorias sociocupacionales de tres grupos de feriantes, a los que ellos denominan "tradicionales", "coleros", y "precarios" (Chávez Molina y Raffo, 2003).

12 Según el primer Censo Horti-florícola de la Provincia de Buenos Aires, relevado durante el primer semestre del 2006, había en territorio bonaerense 3.856 productores, de los cuales 949 eran de nacionalidad boliviana y 149, japonesa. Es decir, según este relevamiento, una cuarta parte del negocio se encontraba en manos de miembros de la comunidad boliviana (Fuente: Censo Horti-florícola de la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Asuntos Agrarios de la Provincia de Buenos Aires, Dirección Provincial de Estadística de la Provincia de Buenos Aires, y Secretaría de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos de la Nación).

Sin embargo, en algunos casos se pueden observar trabajadores empleados, sobre todo peones o changarines que colaboran en el armado y desarmado de los puestos (y en la carga y descarga de mercadería), a quienes se les paga por la realización de estas actividades puntuales.

Es la Municipalidad de La Plata, por medio de distintos organismos de gestión, quien autoriza y controla el establecimiento y funcionamiento de las ferias que existen en la comuna. Dijimos que a once años de la fundación de la ciudad, se aprobó la primera "Ordenanza sobre ferias" que autorizaba el establecimiento de la "Feria de La Plata". En ella se pautaba quiénes serían los que podrían ejercer actividades comerciales en esos espacios, como así también los días y horarios de funcionamiento y el lugar donde debían instalarse los puestos.

Actualmente se encuentra en vigencia la Ordenanza 9366 de 2001, que autoriza la comercialización de diversos productos frescos, como así también artículos de almacén, entre otros. El control y seguimiento de estas ferias por parte de la Municipalidad se encuentra a cargo de la Dirección General de Gobierno, a través de la Dirección Operativa de Comercio, la cual recurre al contralor sanitario para el control bromatológico de los productos alimenticios comercializados, tal como lo dictamina dicha disposición municipal (Ordenanza 9366, artículo 2º, inciso f)[13].

El otorgamiento de permisos para la instalación de nuevos puestos es realizado por la Dirección Operativa de Comercio del Municipio la cual, en caso de considerarlo necesario, realiza una consulta a la "Asociación de Verduleros, Fruteros y Feriantes de La Plata", en lo que respecta a rubros vacantes en cada feria.

A pesar de que la Ordenanza 9366 autoriza en ellas la comercialización de diversos tipos de productos[14], la oferta que predomina ampliamente es de frutas y verduras. De forma secundaria se observan pescaderías (no más de dos por feria), venta de productos lácteos y huevos, y puestos de plantas. Se trata, sobre todo, de productos alimenticios, que responden a necesidades básicas y que se adquieren periódicamente.

La mayoría de los feriantes compra su mercadería en el mercado regional de frutas y verduras de la ciudad, y luego la revenden en la feria. A pesar de que casi todos son revendedores, es observable la

13 Al momento de sancionarse esta Ordenanza Municipal, el organismo encargado de las ferias se denominaba Subsecretaria de Control Urbano.

14 Frutas y verduras frescas en general, flores, productos de almacén, fiambrería, panadería, carnicería, pescadería, artículos de limpieza, librería, mimbrería, pajarería, tienda y pastas frescas envasadas.

presencia de pequeños o microproductores familiares que encontraron allí un espacio de venta para sus productos. Tal es el caso de los feriantes de nacionalidad boliviana a los que hicimos mención, que se acercaron para comercializar los productos de sus quintas.

El volumen de las ventas es muy fluctuante. Las condiciones climáticas y las distintas estaciones del año influyen fuertemente en el volumen comercializado. Por poner solo dos ejemplos, los días de lluvia, o de bajas temperaturas, observamos una menor cantidad de puestos, pero principalmente una fuerte reducción de la cantidad de clientes. A su vez, vemos que durante los períodos vacacionales (principalmente en verano, durante los meses de enero y febrero), la actividad decae consideradamente ante la falta de clientes (por encontrarse estos de vacaciones, o a causa de las altas temperaturas).

En las ferias se comercializan productos de bajo valor, y las transacciones se realizan en efectivo. A pesar de las considerables fluctuaciones, es notable la afluencia de público y el volumen comercializado en ellas.

Es posible observar disputas y tensiones con otros grupos de feriantes, con comerciantes de la zona y hasta con vecinos, mientras que los conflictos con la municipalidad son reducidos y están acotados a problemas concretos.

Los conflictos con vecinos se centran en los ruidos molestos desde tempranas horas de la madrugada, cuando los feriantes comienzan a armar sus puestos y descargar la mercadería, y por problemas de estacionamiento de los vehículos, dado que las camionetas y camiones de los feriantes, junto con la afluencia de público, dificulta a los vecinos el estacionamiento de sus autos en los lugares habituales. La municipalidad garantiza la limpieza de las ramblas y plazas cuando se desmonta la feria; sin embargo, en muchos casos ello no se realiza tal lo acordado y genera conflictos entre vecinos y feriantes.

Los comerciantes de la zona que ofrecen productos pertenecientes a los mismos rubros que los que se comercializan en las ferias ven caer sus ventas los días en que estas se instalan, por lo que son más proclives a hacer emerger conflictos latentes. Por el contrario, aquellos que ofrecen productos que no son comercializados en la feria ven aumentar el volumen de gente en la zona, lo cual posibilita que se incrementen sus ventas. Por último, observamos conflictos entre los feriantes por la legitimidad en el uso del espacio y por la competencia comercial. Entre ellos encontramos dos tipos de disputas: internas al mismo espacio físico, y conflictos con otras ferias. En el primer caso, las tensiones se deben al lugar donde cada uno se instala (según la circulación de clientes, lugares con sombra o al sol, expuestos a ráfagas de viento, etc.) y al precio de las mercancías, dos elementos clave en la competencia al

interior de una misma feria. Por otro lado, identificamos disputas con otras ferias, por la legitimidad en el uso del espacio público, entendiendo a este último como el resguardo del derecho a trabajar.

La relación con la municipalidad ha sido fluida desde la creación de estas ferias en los albores de la ciudad. Dicho organismo, como dijimos, es el que tiene la facultad de controlar y legislar la actividad, lo cual es aceptado y valorizado por los mismos feriantes.

En este tipo de espacio laboral se percibe una cultura del trabajo signada por el esfuerzo y la dedicación. Levantarse muy temprano, permanecer parado todas las mañanas, realizar esfuerzos físicos importantes debido al peso de los cajones, caños y lonas que se deben transportar, son algunas de las señales de dicha cultura del esfuerzo. Algunos adjudican estas costumbres a la cultura europea de fines del siglo XIX y principios del XX, cuando el país se colmó de europeos en busca de un mejor destino:

> la mayoría [de los vendedores de frutas y verduras] eran inmigrantes o hijos de inmigrantes. […] Ellos estaban acostumbrados a trabajar la tierra, y vinieron acá y lo único o lo mejor que sabían hacer era trabajar la tierra. […] Entonces se instalaron y se pusieron a trabajar, y los chicos, que no iban casi al colegio, porque también tenían que ayudar con las tareas de la casa y con las labores de ahí, ayudando al padre en las quintas, después heredaron la profesión, el oficio de horticultores y se empezaron a dedicar a esto (Susana, Entr. 39, funcionaria municipal).

Otro rasgo cultural distintivo de estos espacios comerciales es el tipo de vínculo que se genera entre clientes y vendedores, en el cual la permanencia de las relaciones y la manera de vivir y percibir la actividad se articulan con la necesidad de fidelizar a los clientes. A su vez, estos últimos consolidan estos vínculos construidos sobre la base de la confianza dado que, al tratarse de productos frescos y comestibles, entienden que es muy importante saber quién los vende, y que su calidad esté garantizada.

Los feriantes: de aquí y de allá, de ayer y de hoy

Hemos señalado que en las ferias de frutas y verduras son los hombres los que, generalmente, están al frente de los puestos. El esfuerzo físico que supone cargar cajones, armar y desarmar el *stand* de lonas y caños, como así también ir al mercado regional a negociar precios con productores, armar el puesto en invierno, cuando aún no ha amanecido, son algunas de las explicaciones que responden a la afirmación que sostiene que se trata de un ámbito predominantemente machista.

Las personas entre 25 y 59 años son las que parecieran reunir los requerimientos que suponen el esfuerzo físico y el conjunto de saberes que

es necesario dominar para manipular mercadería fresca. En las próximas páginas encontraremos algunas explicaciones a esta situación.

La actividad

Para poder comprender la actividad de los feriantes, tomaremos en cuenta cuatro dimensiones: las tareas desarrolladas, la percepción del tiempo de trabajo, los saberes o competencias movilizados y los ingresos que les provee la actividad. En todos los casos nos centraremos en la descripción y análisis de aquello que, según nuestro estudio, prima en estos espacios, sin dejar de aludir a sus características secundarias o colaterales.

Tareas desarrolladas

Las actividades laborales de los feriantes se inician y continúan más allá de la propia feria. Este espacio, la feria, es el momento público de la actividad, que se concentra en horas de la mañana y hasta pasado el mediodía. Sin embargo, la actividad se extiende desde la madrugada hasta que el día termina. Es decir, múltiples son las tareas que debe llevar adelante una persona para poder atender un puesto en una feria de frutas y verduras. En ese sentido, un feriante que vende plantas nos explicaba:

> Esta gente [los vendedores de frutas y verduras] arranca por ahí a las cuatro, o cuatro y media de la mañana. Y nos vamos, ponele, a la una y media; pero ellos se van como a las dos y pico mientras levantan todo ¿viste?, acomodan y después tienen que llegar a la casa… Por lo general tienen cámaras. Bueno, bajan todo a la cámara y preparan para el otro día… y otra vez a la quinta y…, o sea que tenés doce o catorce horas, fácil (Marcelo, Entr.16)

La cantidad de tareas que hay que desarrollar es tan amplia que, según los feriantes, esto conlleva (y explica) que en la mayoría de los casos se trate de una actividad familiar.

Las múltiples tareas se podrían clasificar de acuerdo con cuatro tipos de actividades: de aprovisionamiento, de exposición, de venta y de conservación. Las de aprovisionamiento son la que comienzan por la mañana, muy temprano, dado que es el momento en que se encuentran los mejores productos en el mercado regional[15], aunque es hacia las

15 Las actividades de venta en el mercado regional comienzan a las cinco de la mañana. El Mercado Regional La Plata concentra la venta mayorista de productos frutihortícolas de la zona. Desde 1884, dos años después de su fundación, la ciudad cuenta con este tipo de mercado. En sus inicios pertenecía a capitales privados, luego, en 1948, una Cooperativa de Puesteros lo compra, pero en 1965 el Poder Ejecutivo Provincial lo expropia. En noviembre de 1972 se inaugura en las actuales instalaciones, ubicadas en un predio de la intersección de las calles 520 y 116.

ocho de la mañana cuando los precios comienzan a bajar. A esa hora los puesteros del mercado comienzan a rematar la mercadería que no han vendido, y especialmente aquella de más difícil conservación[16].

Además de ir al mercado, algunos feriantes compran mercadería directamente en quintas, como por ejemplo los huevos y las hojas verdes. Estas últimas se deben ir a buscar a primera hora del día, cuando acaban de ser cortadas a la espera de un comprador. Una vez finalizadas las actividades de aprovisionamiento, las camionetas cargadas de cajones repletos de frutas y verduras listas para ser vendidas se dirigen hacia la feria del día. Hacia las seis y media de la mañana los feriantes comienzan con las tareas de exposición. Bajar los caños y lonas y armar el puesto es lo primero que se debe hacer. Luego, y con ayuda de changarines, bajan los cajones colmados de mercadería. Estos puestos no tienen un mostrador ni separación entre el puesto y la vereda, por lo cual, como señalamos anteriormente, acomodar los cajones supone ir formando la estructura del puesto. Limpiar y acomodar los productos teniendo en cuenta sus colores, frescura y aspecto, hacen a la presentación de lo que se venderá y, seguramente, al éxito del día.

Una vez que está todo preparado, hacia las siete y media de la mañana, comienzan a llegar los primeros clientes madrugadores. Desde ese instante, y hasta la una y media de la tarde, se extiende el momento en el cual la venta se cruza con las recetas y los consejos de cocina, las novedades del barrio, las noticias del día y el pronóstico meteorológico. Es el tiempo fuerte de la actividad ferial el que se encuentra en el centro de la escena. La venta de frutas y verduras, para la cual se realizan actividades durante al menos doce horas diarias, debe concretarse en el lapso de las seis horas que dura la feria[17]. El momento de la venta implica responder a la demanda de la gente, ofrecer la mercadería adecuada a cada cliente, como también reconocerlo y entablar una charla, lo cual fideliza a cada vecino con determinados feriantes.

Una vez finalizada la venta, hacia la una y media de la tarde, los feriantes comienzan con las tareas de acondicionamiento y conservación de la mercadería, que continuarán por la tarde en sus hogares. Es decir, al momento de comenzar a desarmar los puestos, los feriantes seleccionan los productos que no podrán ser vendidos al día siguiente por razones de conservación, separarán aquellos que necesitan un cuidado especial (para colocarlos hasta el otro día en cámaras de frío) de aquellos que no lo precisan (por ejemplo, los tubérculos).

16 En su libro *Crónicas y retratos el mercado. Historia del Mercado Regional La Plata*, María Guadalupe Domenecq relata historias donde se recupera la cotidianeidad del mercado (Domenecq, 2004).

17 Aunque se encuentran habilitadas para funcionar de 7 a 13:30, es a partir de las 7:30 cuando comienzan a llegar los clientes.

Limpiar la mercadería, desechar lo que se encuentra en mal estado o presenta una mala apariencia, ordenar y clasificar los productos, identificar faltantes y confeccionar la lista de productos que deben adquirirse son las tareas que los fruteros y verduleros realizan por las tardes.

Además de los fruteros y verduleros, señalamos que en estas ferias existen otro tipo de vendedores. Así, es posible observar puestos de pescados, de huevos, de lácteos, de galletitas o de plantas, aunque ocupan un lugar secundario. En el caso de los feriantes que están al frente de estos puestos, las actividades pueden ser de producción o reventa. Galletitas, pescados y lácteos son adquiridos al por mayor por los feriantes y revendidos en sus puestos. Por su parte, algunos vendedores de huevos son microemprendedores avícolas, y los que ofrecen plantas tienen pequeños viveros. Este es el caso de un feriante que nos comentaba:

> No me gusta ser comerciante. No me gusta comprar a 10 y vender a 20. Yo soy productor de huevos. Porque yo tengo mi propia granja, y mis propias gallinas. […] yo produzco, y vendo lo que produzco. Si no, no vendería (Néstor, Entr. 13).

Tanto en el caso de revendedores como en el de productores, las actividades se extienden por la tarde, una vez finalizadas las tareas en la feria. Los revendedores se dedican a conseguir proveedores que les ofrezcan la mejor relación entre costo y calidad, adquirir los productos y conservarlos en las condiciones que éstos lo requieran (si es pescado, en cámaras de frío, si son galletitas, en espacios secos, etc.). La tarea de los productores, en cambio, es más intensiva, y requiere la ayuda indispensable de otros miembros de la familia. El cuidado de los animales o de un vivero, por ejemplo, precisan de la realización de actividades constantes, sean de supervisión o cuidado de las aves, sean de regado o mantenimiento de las plantas.

Es decir, mientras en el caso de estos revendedores el tipo de tareas es similar a las del grupo que se dedica a la venta de frutas y verduras (aprovisionamiento, exposición, venta y conservación), los feriantes que producen la mercadería que van a vender deben añadir las tareas de producción que anteriormente describíamos. En todos los casos, las tareas emprendidas por estos configuran jornadas laborales extensas e intensivas.

Percepción del tiempo de trabajo

Como acabamos de explicitar, el tiempo de trabajo en las ferias es un momento más de la actividad de estos feriantes. El momento de la

transacción comercial, que es el tiempo fuerte de trabajo, se encuentra acompañado por tiempos débiles que hacen a los preparativos para que el intercambio pueda concretarse. Entendemos por tiempo fuerte el instante en el que se concentra la razón de ser de la actividad. En líneas generales, esta se cristaliza en el momento del intercambio comercial, en la compra y la venta de un producto. Por su parte, sostenemos que son tiempos débiles todos aquellos momentos secundarios, aunque indispensables para la consecución del objetivo primordial[18].

Ambos tiempos pueden percibirse tanto en el espacio ferial como extraferial (esfera privada, u otros ámbitos públicos). A su vez, estos pueden presentar distinta duración, es decir, pueden ser acotados o laxos, lo cual refiere a si tiene un momento claro de inicio y finalización o si, por el contrario, sus límites se desdibujan. En otras palabras, el tiempo de trabajo laxo o extendido supone la fusión entre trabajo y tiempo libre, mientras que el acotado implica la disyunción entre ambos.

En el caso de estos trabajadores el tiempo fuerte es acotado y ferial, mientras que los tiempos débiles pueden ser más o menos laxos o acotados, y feriales o extraferiales, según los casos.

El conocimiento, la socialización y el intercambio con los clientes se producen en una esfera pública –las ferias–, pero no se concentran en un momento determinado, sino que suponen una temporalidad sin límites, sin fronteras, que se cristaliza durante el funcionamiento de ellas, pero que se expande a otros espacios. Este tiempo débil de la actividad es compartido por todas las personas que desarrollan su labor en las ferias. Por su parte, la razón de ser de la actividad, la transacción comercial, es el tiempo fuerte que también comparte el conjunto de los feriantes. Este se desarrolla en el espacio ferial y es acotado en su duración.

Las tareas de armado y desarmado de los puestos son parte del tiempo débil de la actividad, se ejecutan también en las ferias y son acotadas en su duración. Es decir, son tareas que se inician y finalizan en un lapso determinado. Lo mismo sucede con otras actividades que componen el tiempo débil, en particular todas aquellas necesarias para llevar adelante la reventa de productos: selección de proveedores, análisis de la relación costo-calidad, compra al por mayor, almacenamiento y conservación de los productos que se habrán de comercializar, etc. Estas son actividades acotadas temporalmente, y se desarrollan en ámbitos extraferiales. Los feriantes que las desarrollan son particularmente aquellos que se dedican a la reventa, sea de frutas y verduras, de lácteos, de galletitas o de pescados.

Los feriantes que producen la mercadería que venden realizan otras actividades que responden a lo que hemos denominado "tiempo débil", y en ámbitos extraferiales. Estas son particularmente las concernientes a la producción, es decir, a la fabricación o procesamiento de los productos que se habrán de comercializar. En estas ferias la producción no es el instante en el que, según el feriante, se concentra la razón de ser de la actividad (en otras palabras, el tiempo fuerte), sino que es emprendida en vistas a la concreción de transacciones comerciales.

En el caso de quienes realizan actividades productivas (hueveros, vendedores de plantas, productores de miel y quinteros), las tareas dependen del tipo de rubro, sin embargo, comparten el hecho de que se desdibujan los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

Saberes y competencias

Las distintas actividades descriptas suponen saberes y competencias disímiles. Para poder comprender el entramado de conocimientos movilizados en una feria, debemos señalar que se entrecruzan saberes de distinta especificidad y ámbito. Es decir, hay saberes generales o comunes a todo tipo de actividad comercial, específicos de un rubro o tipo de mercancía y particulares de la actividad comercial; como así también conocimientos comerciales, productivos y sociales.

Al igual que los trabajadores de otras ferias, estos feriantes movilizan conocimientos comerciales que también comparten con todos los que se dedican al comercio (por ser generales o comunes a todo tipo de actividad comercial). Estos son los saberes que remiten al "saber vender", lo cual también supone tener un muy buen conocimiento de la mercancía, como así también una buena percepción del cliente. Por otra parte, para que la venta pueda concretarse, los feriantes deben tener la capacidad de diálogo y conocimiento de los clientes, como así también de los proveedores. En ese sentido, deben movilizar otro tipo de conocimientos generales a la actividad comercial pero de tipo social.

Los feriantes también tienen conocimiento de saberes específicos respecto del rubro o tipo de mercadería que se encuentra a la venta. Este tipo de saberes tiene que ver con la comercialización, manipulación y conservación de los productos de acuerdo con sus características. Es decir, es necesario conocer qué frutas y verduras comprar en

18 En un estudio sobre ferias en el sudoeste de Francia, Bruneton-Governatori sostiene que "la duración de la transacción propiamente dicha –tiempo fuerte– es muy breve comparada a todas las actividades que tiene a su lado: preparativos en el hogar de la mercancía y de sí mismo, transporte, instalación, espera, entrega, etc. En torno a ese tiempo fuerte, se sitúan, pues, tiempos débiles, 'más relajados' que pueden invertirse en otras funciones: contactos, intercambios, vida social en general" (Bruneton-Governatori, 1980: 273).

cada época del año, el trato que precisa cada una, la forma de transportarla, de almacenarla, etcétera.

Los feriantes que venden mercadería que producen, fabrican o elaboran, poseen saberes productivos particulares a un rubro o tipo de mercancía. La particularidad de estas ferias es que en ellas se comercializan, sobre todo, productos bióticos.

Finalmente, estos feriantes también movilizan un conjunto de saberes que remiten a la actividad ferial, los cuales pueden ser comerciales o sociales. Los primeros suponen tener la capacidad de exponer y presentar la mercadería por medio de la estructura de los puestos, lo cual implica distribuirla de forma tal que esté a la vista de los clientes y al mismo tiempo pueda ser controlada, a fin de evitar robos. Ello se traduce en conocer cuándo, dónde y principalmente cómo armar (y también desarmar) el puesto. Finalmente, decíamos que las competencias sociales relativas a la actividad ferial suponen una capacidad de diálogo y conocimiento de los clientes, de los otros feriantes, del inspector municipal, de los productores o proveedores, de acuerdo con el tipo de vínculo que se genera en este ámbito de trabajo.

En principio, podríamos suponer que estos feriantes comparten con los trabajadores de las otras ferias los saberes relativos a las actividades comerciales en general y a las feriales en particular, mientras que se distinguen por los conocimientos concernientes a los rubros o tipos de mercancía específicos.

Por último, observamos que el mecanismo de transmisión y construcción de saberes respecto de la propia actividad en este tipo de ferias, refiere principalmente al intercambio, la "tradición familiar" y a la antigüedad en el oficio. En ese sentido, un feriante nos contaba su experiencia:

> Mi padre en Italia era productor, y cuando vino acá vendía en carro, en distintas localidades, y me llevaba, o sea, en su carro iba a distintas localidades, como por ejemplo acá podría ser Berisso, Ensenada, City Bell, Quilmes, *vistes* [sic]... Salía a la mañana temprano con el carro, iban a vender, y bueno, a la noche volvía. O sea, siguió el mismo rubro, la misma actividad. Y yo lo llevo en la sangre (Eduardo, Entr. 15).

La transmisión generacional de conocimientos es una de las particularidades que se observa en las ferias de frutas y verduras. Este punto resulta de central importancia, y podremos vislumbrarlo más adelante, en el análisis de las trayectorias laborales de los feriantes.

A pesar de movilizar todos los saberes y competencias que hemos descrito anteriormente, estos trabajadores ponen especial énfasis en el conocimiento de dos tipos de saberes, los que tienen relación con el rubro comercializado y con la forma de ejercer la actividad (el ser "feriante").

Ambos conocimientos, según ellos, no tienen sentido de ser transmitidos por mecanismos formales o informales de educación[19] dado que, según señalan, "hay que estar ahí para conocer", "se aprende en la práctica".

Ingresos e inversión económica

Hemos indicado que, en sus inicios, la feria fue el espacio desde donde familias de inmigrantes pobres lograron obtener los ingresos económicos necesarios para acceder a bienes y servicios que hasta ese momento les eran inaccesibles. Es decir, la actividad ferial fue, para muchas familias, a principios del siglo XX, el recurso para el ascenso social.

Frente al interrogante respecto de por qué estas familias comenzaron a trabajar en ferias, la respuesta más rápida sería que ellas parecen ofrecer un espacio de trabajo de fácil acceso para quien está excluido del mercado de trabajo. Sin embargo, un mínimo de capital (para adquirir un stock de productos), más los saberes relativos a un rubro específico, son factores indispensables para el desarrollo de la actividad, que actúan como barreras para la incorporación de nuevos trabajadores a este mundo.

Las familias de inmigrantes con experiencia de trabajo con frutas y verduras, o en quintas, supieron y saben aprovechar este recurso, al encontrar en él una posibilidad de obtener ingresos económicos. Hacia fines del siglo XIX y principios del XX eran inmigrantes italianos los que colmaron las ferias de frutas y verduras, mientras que actualmente, la segunda o tercera generación de esos migrantes comparte su espacio de trabajo con personas provenientes de Bolivia, que llegan a nuestro país en busca de mejores condiciones económicas de vida. Como sostienen Benencia y Quaranta

> En el caso de los bolivianos, los lugares de donde provienen son los valles andinos (Tarija, Cochabamba, Oruro), donde se practica una agricultura de características campesinas; pertenecen a hogares de agricultores productores de papas, habas, maíz (Benencia y Quaranta, 2006: 98).

19 Aludimos a la diferencia entre educación formal, no formal e informal, trilogía construida a partir del doble criterio de la intencionalidad de las prácticas educadoras y el grado de inserción en las instituciones docentes clásicas. *Educación formal:* educación que se adquiere en el sistema escolar convencional y tradicional, estratificado y oficializado. Es institucional e intencional. *Educación no formal:* toda actividad educativa estructurada en un marco no escolar. Comprende acciones educadoras deliberadas e intencionales. Por lo tanto, es no institucional e intencionada (como nos decían algunos feriantes "hay que estar ahí para conocer", "se aprende en la práctica"). *Educación informal*: remite al proceso continuo de adquisición de conocimientos y de competencias que no se ubican en ningún cuadro institucional. Es inintencional y no institucional (Nassif, 1980).

Es decir, para esta comunidad, que ya cuenta con experiencia y tradición en la producción y manipulación de frutas y verduras, la venta en ferias es un recurso económico más, junto con la instalación de verdulerías y la producción en quintas. Estas formas de inserción económica responden a distintos peldaños o estadios del proceso de movilidad social vertical de familias bolivianas, denominado la "escalera boliviana" (Benencia, 1997).

Actualmente, la mayor parte de los puesteros son personas de un nivel socioeconómico medio. Es decir, por lo general son propietarios de su casa y de un automóvil, y sus hijos tienen acceso a la educación media y superior. Como dijimos, poseer un punto de venta en estas ferias requiere inversiones para poder desarrollar todas las tareas que la actividad conlleva. En particular, es indispensable, para todo aquel que posea un volumen de mercadería importante, como la que se ofrece en ellas (frutas y verduras, huevos, plantas, pescados, etc.), tener un medio de transporte propio.

En otras palabras, los puesteros gozan de un buen nivel de vida, aunque, al igual que sucede en gran parte de las actividades por cuenta propia, el grado de acumulación se encuentra librado a las fluctuaciones de la situación económica general. A pesar de la variabilidad de sus ingresos podemos afirmar que se trata de "informales con capacidad de acumulación". Ello supone que, en muchos casos, provienen de familias de clase media (migrantes que luego de dos y hasta tres generaciones ascendieron social y económicamente) y este trabajo les permitió mantener el estilo de vida heredado.

En resumen, estas actividades no son exclusivamente de subsistencia, sino también de acumulación. En particular, es notable en la formación y actividad de sus hijos. Una amplia mayoría nos expresó que sus hijos realizan estudios universitarios y que no están interesados en continuar con esta actividad familiar tradicional.

Las trayectorias socio-ocupacionales

Analizar las trayectorias socio-ocupacionales supone estudiar no solo las experiencias laborales previas de los feriantes, sino también sus expectativas laborales futuras y los motivos o razones por los cuales tomaron la decisión de emprender este trabajo.

Podemos encontrar personas que no han tenido una inserción previa en el mercado de trabajo (es decir que esta es su primera actividad laboral), otras que se han desempeñado como asalariados en empresas u organismos públicos o privados, otras que anteriormente han desarrollado otro tipo de actividades por cuenta propia y personas que provienen de períodos de desocupación de larga duración. A su vez, observamos que las expectativas que tienen los feriantes respecto de la

permanencia en esta actividad también son heterogéneas. Algunos suponen que se mantendrán en esta actividad por un largo plazo, otros creen que ese plazo es incierto, mientras que un tercer grupo sostiene que este será corto.

Los motivos por los cuales decidieron trabajar en ferias rondan en torno a la evaluación que realizaron de las condiciones del mercado de trabajo, a los valores o principios que le adscriben a la actividad, o a una decisión propia que reproduce una decisión o trayectoria colectiva/familiar. Las decisiones no se toman de manera armoniosa y/o automática, sino que se trata de momentos permeados por tensiones y conflictos. Los tres tipos de razones que motivan la acción de trabajar en ferias responden a lo que en términos weberianos serían tres tipos de acción social diferentes. La primera corresponde a la acción racional con arreglo a fines; la segunda, a la acción racional con arreglo a valores; y la tercera, a la acción tradicional[20].

En las ferias de frutas y verduras encontramos dos casos típicos, a los que podríamos denominar el "feriante tradicional" y el "feriante ocasional". El primer caso es el más visible y mayoritario. Son personas que encontraron en ese ámbito su primera inserción laboral, que se plantean esta actividad como a largo plazo o definitiva, y cuya decisión de comenzar con este tipo de trabajo responde a la reproducción de una decisión o trayectoria familiar.

Nacidos en el seno de familias de feriantes, incorporaron los códigos y saberes de la actividad desde muy pequeños, cuando acompañaban y ayudaban a sus padres a las ferias. En algunos casos, la actividad se remonta a tres generaciones de feriantes. Dos relatos nos ejemplifican claramente este tema:

> Mientras exista la feria, es parte de mi vida. Yo lo llevo en la sangre. Pero ¿sabés cuál es el tema? Es una tradición. Yo tengo gente de toda una vida. Lo mamé desde muy chico a todo esto (Pablo, Entr. 18).

> "Me inicié en la Feria en el año [19]62, acompañándolo a mi padre, o sea, tenía apenas ocho años, nueve años, y ya lo iba a molestar" (Eduardo, Entr.15).

Tal como lo señalan los relatos, estas personas se iniciaron en la actividad como trabajadores infantiles, es decir, siendo parte de una actividad

20 La noción de acción social, en la obra de Max Weber, remite al sentido de la acción, ya que esta debe ser referida a las acciones de otros agentes. El sentido mentado de una acción puede responder a un registro amplio de motivos, que incluye diversas orientaciones subjetivas entre las que Weber tipifica como tradicionales, afectivas, racionales con arreglo a fines o a valores (Weber, 1987).

familiar. Es así como heredaron no solo el puesto y el espacio, sino también los saberes y competencias transmitidos por sus padres. En ese sentido, sostienen que es el único oficio que han aprendido y al que conocen en profundidad, lo que les da un "saber hacer" particular. De esta forma, retoman y reproducen lo que en su momento fue una decisión familiar, a partir de la evaluación del contexto económico y social. Identificar esta actividad como definitiva (es decir, hasta el momento que se retiren del mercado de trabajo), es lo que prima en este grupo de trabajadores.

Sin embargo, también es posible identificar gente que encontró en este espacio una salida coyuntural a una situación laboral adversa. El caso típico son las personas que han sido despedidas y que, mientras atravesaban períodos de desocupación, decidieron emprender una actividad comercial en las ferias, debido a la evaluación que realizaron de la situación del mercado de trabajo. Estos "feriantes ocasionales" entienden que el período que permanezcan en la actividad es incierto, debido a variables que no dependen de su voluntad personal.

Aunque podemos encontrar este perfil de trabajador en todas las ferias, la particularidad de quienes se insertan en la actividad de comercialización de frutas y verduras es que han realizado con anterioridad algún tipo de actividad (sea laboral o por *hobby*) en relación con el producto que ahora ofrecen:

> Tuve que poner una granja porque, yo me dedicaba a hacer ingeniería química, en plantas de petróleo. Quedé sin trabajo, este... el corralito me llevó la plata del despido. Me vi sin dinero, entonces tuve que hacer algo. Como este tema (actividad apícola) siempre lo hice como *hobby*, lo empecé a desarrollar como algo más industrial. De cualquier manera, es una explotación familiar. Hoy en día trabaja mi señora, y todos mis hijos (Néstor, Entr.13).

Quienes presentan estas características son principalmente aquellos que se incorporaron a estas ferias en momentos de crisis. La crisis socioeconómica de 2001 generó un aumento significativo en la cantidad de feriantes, los cuales responden a este perfil particular. Sin embargo, en el último año observamos que algunos de ellos (los más jóvenes) se reinsertaron en el mercado de trabajo como asalariados, mientras que otros tienen la intención de permanecer en esta actividad, dado que por su edad es muy difícil incorporarse al mercado de trabajo y se encuentran próximos a obtener una jubilación:

> Bueno, este... como ya a los 60 años no había más trabajo para mí, 60 y... yo perdí el trabajo a los 62 años. Yo era gerente de una empresa, fui reemplazado por una persona que ganaba la cuarta parte, pero mucho más joven (risas). Entonces para la empresa, eh, vino bien (Néstor, Entr. 13).

> "Nos terminaron; porque echaron a cuatro mil y pico de personas y por eso caí en la feria. Y gracias a Dios, por lo menos..." (Marcelo, Entr. 16).

Otro tipo de "feriantes ocasionales" es el de inmigrantes de países limítrofes (sobre todo bolivianos) que, a partir de la evaluación de las condiciones económicas y del mercado de trabajo tanto en nuestro país como en el de procedencia, y portando saberes y competencias relativas a la producción y manipulación de frutas y verduras, producto de actividades que realizaban por cuenta propia en su país, encuentran en las ferias un espacio más para el expendio de la mercadería producida en sus quintas. En este caso, la expectativa a futuro es sumamente incierta, dado que depende no solo de las condiciones existentes en nuestro país, sino también en su país de origen.

Podríamos sintetizar las tres situaciones en el siguiente cuadro:

Cuadro 1
Trayectorias socio-ocupacionales de los trabajadores de ferias de frutas y verduras

	Feriante tradicional	Feriante ocasional-típico	Feriante ocasional- inmigrante
Experiencia laboral previa	Sin inserción previa en el mercado de trabajo	Desocupado de larga duración	Trabajo por cuenta propia en actividad relacionada al producto que van a ofrecer en estas ferias
Expectativa laboral futura	A largo plazo o indefinida	Incierta	Incierta
Motivo o razón de la decisión	Decisión propia, que reproduce una decisión o trayectoria colectiva/ familiar	Decisión propia por evaluación de las condiciones del mercado de trabajo	Decisión propia por evaluación de las condiciones del mercado de trabajo (en nuestro país, y en su país de origen)

Las personas a las que hemos caracterizado como "feriantes tradicionales" constituyen el grupo más numeroso cuantitativamente y, a la vez, el más estable en este tipo de ferias. Las otras dos tipologías tienen la particularidad de fluctuar de forma significativa, lo cual depende de las condiciones socioeconómicas del mercado de trabajo.

Los "nosotros": pasados y presentes en interacción

Hasta el momento hemos analizado algunas dimensiones que se hicieron evidentes en el relato de los feriantes al momento de narrar las actividades que emprenden día a día, como así también en sus trayectorias socio-ocupacionales. Luego de esta presentación del espacio de trabajo y de las personas que se desempeñan en él, en este apartado nos interesará arribar al objetivo principal de este estudio: deconstruir las identidades sociales de estos trabajadores. Es decir, nos pro-

ponemos reconocer las formas identitarias colectivas a las que hacen mención en sus discursos, las identificaciones que se les atribuyen, y finalmente, los referenciales identitarios compartidos.

Las formas identitarias colectivas

Las actividades de estos trabajadores, y en particular las tareas que desarrollan, la percepción del tiempo de trabajo que poseen, los saberes movilizados, los ingresos y la inversión económica realizada, como así también sus trayectorias socio-ocupacionales pueden ser presentadas por los sujetos como referenciales identitarios, dependiendo en relación con quién se están asemejando y/o diferenciando y frente a quién se posicionan. Estas se articulan en el discurso de estos trabajadores, y expresan así lo que hemos denominado formas identitarias. A continuación nos proponemos deconstruir el relato de los actores, intentando identificar estas formas identitarias, para luego analizar las identidades a ellos atribuidas, y finalmente explicitar los referenciales identitarios compartidos a los que hicieron alusión.

Las lógicas de la diferencia y la equivalencia, y las dimensiones biográfica y relacional son los pilares de las formas identitarias, por lo cual son las que guiarán el análisis de estas. Las autodenominaciones nos permitirán, en un principio, acercarnos a estas formas identitarias dando cuenta de lo que explícitamente quieren transmitir estos sujetos con respecto a su trabajo y a su identificación en el ámbito laboral y social.

En estudios anteriores observamos que, en las ferias de frutas y verduras, casi el 70% de los puesteros se autodenominan feriantes, lo cual no sucedía en ferias artesanales o de ropa y productos diversos (Busso, 2005). La categoría comerciante se ubicaba en segundo lugar, al ser mencionada por cerca de un tercio de estos trabajadores, mientras que el grupo restante se autodenominaba vendedor ambulante.

Ahora bien, ¿qué significados o connotaciones tienen cada una de estas autodenominaciones? Si las analizamos en relación con la tipología de trayectorias socio-ocupacionales que describimos anteriormente, nos encontramos con relaciones interesantes que nos permitirán echar luz a dicho interrogante.

Al poner en relación la autodenominación de estos trabajadores con las características de sus historias de vida y sus trayectorias socio-ocupacionales (dimensión biográfica), este cuadro nos permite seguir complejizando el análisis. Observamos que el grupo con mayor presencia cuantitativa y cualitativa, en el ámbito de las ferias de frutas y verduras que, según habíamos indicado, son los "feriantes tradicionales establecidos", son quienes se autodenominan "feriantes" o incluso "verdaderos feriantes".

Con esta última denominación se hace explícito el reconocimiento por parte de este grupo de que existen otros sectores que eligen denominarse de la misma manera, pero marcan una clara diferencia con respecto a ellos. Los feriantes tradicionales establecidos presentan múltiples características comunes. En primer lugar, se observan aspectos relativos a su inserción laboral, es decir, las razones que motivaron la decisión de trabajar en estas ferias, la expectativa laboral futura y la experiencia laboral previa. En segundo lugar, aparecen indicadores de la actividad laboral: inversión, dimensiones de los puestos y principales saberes movilizados.

Cuadro 2
Tipología de trabajadores de ferias de frutas y verduras, según características comunes

	Feriante tradicional establecido	Feriante ocasional-típico	Feriante ocasional-inmigrante
Situación ocupacional	Cuentapropista / microempresario	Cuentapropista	Cuentapropista
Tarea principal	Reventa		
Mercancía	Productos frescos, de consumo periódico		
Autodenominación	Feriante	Feriante/ Comerciante / Vendedor Ambulante	Feriante/ Comerciante / Vendedor Ambulante
Dimensión del puesto	Puestos grandes. Ingresos estables	Puestos chicos	Puestos chicos /manteros
Inversión	Significativa (mercadería e infraestructura)	Mínima (valor de mercadería)	Mínima (valor de mercadería)
Principales saberes movilizados	Comerciales y sociales relativos a la actividad ferial / Comerciales, específicos de un rubro o tipo de mercancía	Comerciales, comunes a todo tipo de actividad comercial	Comerciales, comunes a todo tipo de actividad comercial
Experiencia laboral previa	Sin inserción previa en el mercado de trabajo	Desocupado de larga duración	Trabajo por cuenta propia en actividad relacionada al producto que van a ofrecer en estas ferias
Expectativa laboral futura	A largo plazo o indefinida (la feria como el espacio de lo posible)	Incierta	Incierta
Motivo o razón de la decisión	Decisión propia, que reproduce una decisión o trayectoria colectiva/familiar	Decisión propia por evaluación de las condiciones del mercado de trabajo	Decisión propia por evaluación de las condiciones del mercado de trabajo (en nuestro país, y en su país de origen)

Sin embargo, lo que establece la diferencia entre "verdaderos" y "falsos" feriantes es el pasado que los liga a las ferias. Es, en particular, la historia familiar que los vincula y los acerca a ellas, transmitiéndoles saberes, percepciones, formas de relacionarse, etc.:

> El verdadero feriante es una tradición de familia, desde mi punto de vista, porque, después son feriantes ocasionales, por el solo hecho que no hay trabajo trató de buscar una salida laboral en la feria. Entonces, ahí apunto yo, que es distinto al que ya viene de tradición, al que sigue un camino que ya estaba hecho (Pablo, Entr. 18).

En este caso, son las lógicas de la equivalencia y la diferencia las que, a partir de la dimensión relacional, sustentan su argumentación en la dimensión biográfica de la identidad. Es decir, es la tradición familiar la que establece puntos de equivalencia y de diferencia entre los trabajadores al interior de estas ferias. Esto aparece muy claramente en el discurso de los "feriantes tradicionales establecidos", en el cual el "ellos" y el "nosotros" se hace explícito. Sin embargo, la situación no es la misma para todos los que trabajan allí.

Los feriantes ocasionales parecieran restar importancia a las diferencias que presentan en relación con los tradicionales, y denominan feriantes a todo el conjunto de trabajadores de ferias. Es aquí donde apunta el calificativo de "verdadero" esgrimido por los tradicionales, y cuando se establecen diferencias en el interior del grupo.

Autodenominarse de esta forma no implica un desconocimiento o impercepción de las diferencias entre los grupos, dado que estas son evidentes y explícitas incluso a los ojos de cualquier cliente. Las dimensiones de los puestos, el volumen de mercadería y la inversión realizada, son algunos de estos indicadores de la existencia de distintos perfiles sociocupacionales al interior de estas ferias. Por el contrario, utilizar la misma autodenominación implica sumarse a un universo aceptado en la ciudad, donde no se pone en tela de juicio la legitimidad del uso del espacio público. Es decir, autodenominarse "feriantes", supone justificar sus presencias en esos espacios. En este caso se está movilizando una lógica de la equivalencia a partir de la dimensión relacional.

A pesar de que esta ha sido la estrategia de los feriantes ocasionales, también identificamos personas que responden a dicha caracterización pero que se autodenominan "comerciantes" y un grupo menor que prefiere la categoría de "vendedor ambulante". ¿Por qué refieren a una u otra categoría? ¿Qué connotaciones supone cada una de ellas?

El análisis de las identificaciones atribuidas nos aportará elementos para dar respuestas a estos interrogantes. Sin embargo, comenzaremos a responderlos a partir del relato de estos trabajadores, y en

particular de sus trayectorias sociocupacionales. Las personas que se definen como vendedores ambulantes son quienes han realizado anteriormente actividades comerciales en espacios públicos, y que por primera vez se dedican al rubro de productos frescos, o las que venden artículos característicos de la venta ambulante, como por ejemplo ropa, manteles, medias, etc. Es decir, sea por la actividad comercial que realizan actualmente, sea por la que realizaron anteriormente, estos trabajadores prefieren no definirse como la mayoría de los trabajadores de ferias de frutas y verduras.

A su vez, tal como dijimos, miembros de otro grupo se definen como comerciantes. Se trata de un grupo de personas que también perciben su actividad como transitoria pero que, sin embargo, tienen un pasado relacionado al comercio o a otro tipo de actividades por cuenta propia. En estos casos, son las dimensiones biográfica y relacional las que se articulan en la movilización de las lógicas de la equivalencia y la diferencia.

Las identificaciones atribuidas

Ahora bien, estas formas identitarias que comenzamos a deconstruir suponen la existencia de otras, con las cuales interactúan y atribuyen identificaciones. Es decir, cada sujeto desarrolla su acción en el marco de un entramado de relaciones de poder, y condiciones materiales que transmiten al sujeto atribuciones simbólicas respecto de lo que es y lo que puede llegar a ser. Es a partir de allí que los sujetos construyen identificaciones colectivas y reconocen referenciales identitarios compartidos. Según nuestra perspectiva, las identificaciones atribuidas actúan como muestrarios a partir de los cuales los sujetos seleccionan referenciales identitarios (sea por aceptación o por rechazo).

Estas atribuciones son construidas por las generaciones pasadas, por las instituciones actuales y por la red de relaciones sociales del sujeto, los cuales producen y reproducen las identificaciones heredadas, institucionalizadas y posibles. Los distintos actores que interactúan en el mundo de las ferias de frutas y verduras son portadores de identificaciones atribuidas disímiles, sin embargo, comparten las atribuidas institucionalmente. Para el municipio, todos quienes solicitan la autorización para establecer un puesto en las "ferias francas" de la ciudad, como así también las personas que trabajan en ellos, son denominados "feriantes" en las normativas emitidas por el gobierno local. Por su parte, la Federación de Empresarios de La Plata reconoce a los propietarios de los puestos establecidos como pequeños empresarios (o comerciantes). Estos dueños son quienes poseen un capital significativo en mercadería y principalmente en infraestructura (cámaras frigoríficas, camionetas, balanzas, etc.).

> Somos integrantes del Directorio la Federación de Empresarios de La Plata. Es una entidad que hace cinco años que se ha creado, y funciona en forma paralela a la Cámara de Comercio. Es un lugar donde también llevamos nuestros problemas. O sea que los problemas que nos aparecen a nosotros, y no podemos solucionarlos, entonces los transmitimos a la Federación, y la Federación nos acompaña en los tratamientos que a veces necesitamos realizar en el Municipio (Eduardo, Entr. 15).

El del reconocimiento por parte de la Federación de empresarios, y el de la incorporación de feriantes en su directorio han sido dos momentos muy importantes en la historia de las ferias de frutas y verduras de la ciudad. Son los trabajadores de ellas los únicos reconocidos como tales por esta federación que agrupa a medianos y pequeños empresarios de la ciudad, opuestos a la tradicional Cámara de Comercio e Industria de La Plata.

Desde las ciencias sociales del trabajo, la categoría de trabajadores informales los abarca ampliamente. A pesar de las múltiples discusiones en torno a la definición del término, las distintas perspectivas sobre la informalidad coinciden en que estos trabajadores, tal como los conocemos en la ciudad de La Plata, deben ser comprendidos a partir de esa categoría (Busso, 2005).

De esta forma vemos que coexisten distintas atribuciones institucionalizadas, referentes a estos sujetos: feriantes (por parte del municipio), pequeños empresarios o comerciantes (por parte de la Federación de Empresarios de La Plata), y trabajadores informales (por parte de las ciencias sociales). Estas atribuciones refieren a todas las personas que poseen un puesto de venta en estas ferias (sean feriantes tradicionales, ocasionales típicos u ocasionales-inmigrantes), mientras que la federación de empresarios alude principalmente a la situación de los que hemos denominado "feriantes tradicionales", dada la inversión y el capital que poseen.

En el caso de las atribuciones que estos feriantes heredaron, la situación es más compleja. Las distintas trayectorias sociocupacionales identificadas dan cuenta de diferentes experiencias laborales previas, disímiles expectativas laborales futuras y razones diversas al momento de iniciarse en la actividad.

La actividad ferial y el oficio de "feriante" son reconocidos por un grupo importante de trabajadores como una herencia familiar, la que han retomado y reproducido a lo largo de sus vidas. Las particularidades del ámbito de trabajo y de las actividades que en ellas desarrollan hacen a la revalorización de las implicancias del "ser un feriante". Ello es reconocido permanentemente como una herencia familiar que permitió la transmisión de saberes y competencias:

> Esto es una tradición de familia... es el puesto más antiguo de la ciudad. Mi viejo estaba en el lugar que actualmente estoy yo: hacía todas las ferias. [...] Es un trabajo muy personal el que hace el feriante. Trata de brindar un servicio. Trata de integrar una amistad más... el que atiende un local no sabe si al cliente lo va a volver a ver. Nosotros los vemos toda una vida (Pablo, Entr.18).

> Mi padre, fue uno de los creadores de las ferias. […] Se juntaban diez feriantes de cada rubro y decían "bueno, vos vendés fruta, vos verdura" y así se hacia una pequeña feria que con los años se fue agrandando (Luis, Entr.19).

En estos relatos se observa explícitamente cuando feriantes tradicionales reconocen y denominan que la actividad y oficio de sus padres era el de feriantes, y lo aceptan como legado familiar. En el caso de los feriantes ocasionales, en cambio (sean ocasionales-típicos, u ocasionales-inmigrantes), en tanto depende de su trayectoria, la atribución heredada se desdibuja. Son los oficios de comerciante o cuentapropista, por lo general, las categorías que ellos perciben como heredadas. Por lo general, ellos o sus familias, en algún momento de su vida realizaron actividades comerciales como trabajadores independientes; por lo tanto, su inserción en las ferias ha sido una opción entre otras en el transcurso de su historia laboral, y la actividad ferial es relacionada, sea con la labor que desarrollan (comercial), sea con la forma en que lo llevan a cabo (cuentapropista). A su vez, para el caso de los feriantes-típicos, la atribución posible (en otras palabras, el horizonte de posibilidad) se circunscribe al espacio de las ferias, es decir, el espacio vivido es percibido como el espacio de lo posible; en cambio, para los feriantes ocasionales el horizonte de posibilidad dependerá de las condiciones del mercado de trabajo, y de las opciones de inserción que este les ofrezca:

> Soy profesora en Manualidades. Pero el dibujo es algo que me atrapa, me atrapa desde muy chiquita, ya con los 60 años que tengo, eh, puedo decir que todavía sigue intacto [¿Te gustaría dedicarte a eso de lleno?] ¿Al dibujo? [Sí. ¿Dejarías la feria y te dedicarías...?] Y... posiblemente más adelante. Pero la feria todavía promete, la feria promete todavía (Lidia, Entr.14).

En contraposición a esta feriante-ocasional, un feriante tradicional nos decía categóricamente: "Mientras exista la feria, es parte de mi vida" (Pablo, Entr. 18, FFV).

En resumen, aunque las atribuciones institucionalizadas refieren a todos los feriantes de frutas y verduras, homogeneizando las

diferencias que esconden entre ellos, las atribuciones heredadas y posibles hacen visible la diferencia entre feriantes tradicionales y ocasionales.

Los referenciales identitarios compartidos

Después de haber analizado las formas identitarias presentes en el discurso de los trabajadores de ferias de frutas y verduras, y de haber reconocido las identificaciones a ellos atribuidas, a continuación nos propondremos explicitar los referenciales identitarios compartidos por estos trabajadores. Es decir, cuáles son los puntos o signos en el espacio y en el tiempo a partir de los cuales estos sujetos se definen como parecidos o diferentes.

Los feriantes tradicionales establecidos remarcan –por medio de la lógica de la diferencia y la de la equivalencia– los referenciales relativos a su propia historia: provenir de familias de feriantes, que esta actividad haya sido su única inserción en el mercado de trabajo, y ser descendientes de inmigrantes europeos, de segunda o tercera generación. Sin dudas, la apelación más recurrente proviene del hecho de que la actividad es una tradición familiar. Como decíamos, quienes están actualmente a cargo de los puestos, desde muy pequeños acudían a estas ferias para acompañar o ayudar a sus padres o abuelos. En ese sentido, las lógicas de la equivalencia y la diferencia son movilizadas recurriendo a la tradición familiar como referente identitario:

> Por lo general, viste, esto es algo así de, de los italianos o los gallegos inmigrantes viste que se llevaban a toda la familia ahí a trabajar. Hay por ahí cantidad de muchachos que ahora están, 40 o 50 años capaz que tienen, pero los padres ya los llevaban con el carro desde los dos o tres años (Marcelo, Entr. 16).

La reminiscencia histórica que tiene la actividad en la vida de sus familias también se refleja en la historia de la ciudad. Estas ferias se crearon con el esfuerzo y gracias a los saberes que portaban estos inmigrantes, y se transformaron en un hito en las costumbres locales. Ello es narrado como argumento central al momento de justificar y legitimar el uso que realizan del espacio público.

Según sus testimonios, el hecho de que se trate de una actividad de tradición familiar, y particularmente de descendientes de europeos (aspectos de la dimensión biográfica de la identidad), les otorga características específicas, en relación con la manera cómo viven y se identifican con esta actividad laboral. En ese sentido, establecen discrepancias con otros grupos de feriantes, a partir de la alusión a la nacionalidad o descendencia en tanto referenciales identitarios.

> […] El hecho de tener bolivianos, gente… Especialmente uno de los problemas son los bolivianos. Digamos que no se integran a un proyecto común, digamos. Nos cuesta mucho hacer cosas. […] Encontrás trabas porque la gente se cierra, especialmente la gente, los bolivianos, se cierran en lo suyo (Omar, Entr.17).

La nacionalidad de proveniencia otorga, según los propios feriantes, un compromiso distinto respecto de la actividad, y un "saber hacer" particular del mundo de las ferias, lo que definimos anteriormente como saberes comerciales y sociales relativos a la actividad ferial (una manera amistosa y descontracturada de relacionarse con otros en el espacio de trabajo).

Por otra parte, identificamos referenciales compartidos en el discurso de los feriantes ocasionales, aunque su alusión es menos explícita. La percepción que tienen, de que para ellos se trata de una inserción pasajera, los establece en los márgenes de las ferias, y por momentos parecería que buscaran establecer puntos de equivalencia provisorios con los feriantes tradicionales. Ello se cristaliza en la alusión a todos los feriantes en tanto comerciantes, apelando a un "nosotros" que supera a este grupo en particular y que amplía la esfera del conjunto de las ferias de frutas y verduras.

Este segundo grupo de feriantes (los ocasionales) presenta una heterogeneidad de situaciones y una gran incertidumbre respecto de su futuro laboral, por lo cual los referenciales son más débiles. Es decir, la referencia a un nosotros es más esporádica y tenue, e intenta hacer mención a referenciales compartidos con el resto de los feriantes de frutas y verduras, haciéndose parte de un "nosotros" del que son excluidos por los feriantes tradicionales.

Conclusiones: entre la herencia y el porvenir

La historia personal y familiar, y la relación que ello genera con estas ferias, son, por tanto, los referenciales identitarios compartidos más sólidos al momento de establecer el "ellos" y el "nosotros" al interior de estas ferias. Esto se expresa también en otras dos dimensiones que ya analizamos: el motivo o razón de la decisión de emprender esta actividad y el tipo de saberes que movilizan al desempeñarse como feriantes. Estas últimas dimensiones se encuentran subordinadas a la historia personal y familiar de estos feriantes y a la relación que a partir de allí emprenden con los espacios de trabajo.

El proceso de construcción identitario, entonces, se ve signado, por un lado, por las atribuciones heredadas, que facilitan y hasta preestablecen la inserción laboral de los miembros de la familia y, por otro lado, por las atribuciones posibles, que ligan el mundo de las ferias a una situación conocida, que les genera (pero no garantiza necesariamente), un ingreso económico.

En otras palabras, la herencia asumida (o incorporada), delinea a su vez los márgenes del porvenir laboral y económico. Esta articulación da lugar al reconocimiento de referenciales identitarios compartidos que configuran el proceso de identificación social de estos trabajadores, y el posicionamiento que cada uno de ellos asume en dicho espacio laboral. Indudablemente, es esa posición social la que se encuentra provista de márgenes de poder que interactúan en el proceso de construcción identitario. De todas formas, las interrelaciones o juegos de poder que se articulan y configuran en el proceso de identificación de estos trabajadores parecen estar enmarcados, en este caso, por la tensión entre herencia y porvenir.

En resumen, el caso de las ferias de frutas y verduras nos permitió sumergirnos en el mundo del trabajo informal, para dar cuenta de un espacio laboral donde los sujetos se posicionan socialmente y se identifican colectivamente. Sin embargo, también nos permitió observar que los referenciales identitarios remiten a la esfera personal y familiar de dichos trabajadores y no a la estrictamente laboral, a diferencia de los espacios laborales típicos o formales. Esta particularidad le inscribe características específicas a la identidad colectiva de estos trabajadores, lo cual asigna una dinámica única a estos espacios laborales y también se manifiesta en sus organizaciones sociales y políticas (Busso, 2007).

Que referenciales no estrictamente laborales ocupen un lugar primordial en el proceso de construcción de identificaciones colectivas de estos trabajadores informales, da cuenta de un espacio laboral donde el trabajo se fusiona con otras esferas de la vida, donde se hacen muchas veces indescifrables los límites entre tiempo de trabajo y tiempo libre, porque la actividad laboral se integra y articula una forma de vida.

La manera de vivir la actividad –y de ser parte de una estrategia de vida familiar– parecería ser una de las claves para comprender por qué miles de personas continúan llevando adelante un trabajo tan ancestral como es la actividad comercial en espacios públicos. Sin lugar a dudas, el ser feriante, en este caso, no es lo que vemos a simple vista en horarios matutinos en nuestras ciudades, sino también, y primordialmente, un pasado, una expectativa de porvenir, una trayectoria y una forma de organizar el tiempo personal y familiar.

Bibliografía

Battistini, Osvaldo (comp.) 2004 *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (Buenos Aires: Prometeo).

Battistini, Osvaldo 2006 "La identidad en cuestión a partir de las transformaciones del trabajo. El caso de los trabajadores de dos industrias automotrices argentinas", Tesis Doctoral, Doctorado en Ciencias Sociales; cotutela entre Universidad de Buenos Aires y Université de Marne-La-Vallée, Francia, mimeo.

Benencia, Roberto 1997 "De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense" en *Estudios Migratorios Latinoamericanos* (Buenos Aires) Año 12, N° 35.

Benencia, Roberto y Quaranta, Germán 2006 "Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables" en *Sociología del Trabajo*, (Madrid) nueva época, N° 58.

Bruneton-Governatori, Ariane 1980 "Le marché imaginaire. Marchés aux châtaignes du Sud-Ouest" en *Revue Etudes rurales* (EHESS, París), N° 78-79-80.

Busso, Mariana 2005 "Le travail informel : entre théorie et expérience", Document LEST. Séminaire thèse; Juin 2005, en <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00087363/fr/>

Busso, Mariana 2007 "Trabajadores informales en Argentina: ¿de la construcción de identidades colectivas a la constitución de organizaciones?", Tesis doctoral, Université de Provence-Universidad de Buenos Aires, julio de 2007.

Chávez Molina, Eduardo y Raffo, María Laura 2003 "El cuentapropismo en el conurbano bonaerense. Lógicas de reproducción y trayectorias laborales de trabajadores feriantes", Ponencia presentada en el 6to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto de 2003.

Denzin, Norman y Lincoln, Yvonna (eds.) 1994 *Handbook of Qualitative Research* (Thousand Oaks: Sage).

Domecq, María Guadalupe 2004 *Crónicas y retratos del Mercado: historia del Mercado Regional La Plata* (La Plata: La Comuna).

Dubar, Claude 2000a *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* (París: Presses Universitaires de France).

Dubar, Claude 2000b *La socialisation, construction des identités sociales et professionelles* (París : Armand Colin).

Elias, Norbert 1991 *La société des individus* (París: Fayard).

Glaser, Barney y Strauss, Anselm 1967 *The discovery of grounded theory* (New York: Aldine Publishing Company).

Laclau, Ernesto 1996 *Emancipación y diferencia* (Buenos Aires: Ariel).

Laclau, Ernesto y Chantal Mouffe 2004 *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

Nassif, Ricardo 1980 *Teoría de la educación* (Madrid: Cincel).

Roffman, Alejandro 1997 *Convertibilidad y desocupación en la Argentina de los '90*. (Buenos Aires: Colección CEA-CBA).

Weber, Max 1987 *Economía y sociedad* (México: Fondo de Cultura Económica).

Entrevistas

Entr. Nro.	Nombre de fantasía	Edad	Género	Comentario	Espacio
13	Néstor	65	Masculino	Productor y vendedor de huevos	FFV 51 y 21
14	Lidia	60	Femenino	Vende ropa y productos de mercería	FFV 51 y 21
15	Eduardo	50	Masculino	Vende frutas y verduras. Dirigente de la asociación de feriantes	FFV 38 y 9
16	Marcelo	56	Masculino	Venta de galletitas. Dirigente de la asociación de feriantes	FFV 38 y 9
17	Omar	50	Masculino	Vende pescados frescos	FFV Diag 74 y 5
18	Pablo	55	Masculino	Vende pescados frescos	FFV 38 y 9
19	Luis	71	Masculino	Vende frutas y verduras. Fue dirigente durante muchos años de la asociación de feriantes	FFV Diag 79 y 63
39	Susana	30	Femenino	Funcionaria del Mercado Regional La Plata.	Mercado Regional La Plata

Karina Arellano
Diego Baccarelli
Lucía De Gennaro
Soraya Giradles
Emilio Sadier
Cecilia Dallacia
Ana Gómez
Inés Arancibia*

Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad

Presentación

La problemática de la investigación se ha centrado en los trabajadores de la Argentina, y se ha enfocado en la relación entre el trabajo como experiencia subjetiva y la sindicalización, a partir de las prácticas organizativas de los trabajadores de la CTA, en el contexto de las actuales condiciones del mundo del trabajo.

Para ello hemos partido de la ponderación de la transformación del capitalismo acaecida desde mediados de los años setenta con la implantación del modelo de acumulación neoliberal. Dicha transformación presenta, entre sus diferentes dimensiones, la desestructuración del trabajo típico de la sociedad industrial o del modelo fordista de producción, lo que implica una nueva organización y división del trabajo, cuyo modelo está constituido por el llamado *sistema Toyota* o *Toyotismo* (Gorz, 1998; Antunes, 2005), a partir de lo cual diversos intelectuales se refieren a este nuevo paradigma productivo como *posfordismo* o *sociedad postindustrial* (Gorz, 1998; Antunes, 2005; Virno, 2003; Cohen, 2007).

* Los autores pertenecen al equipo de investigación sobre trabajo precario del Instituto de Estudios y Formación de la Central de Trabajadores de la Argentina, en el cual participan integrantes de diversos espacios de dicho Instituto: Economía Social, Discurso y Subjetividad, Mesa de Políticas Sociales, y que cuenta con los aportes de la Mesa de Coyuntura.

En este panorama histórico, juega también su parte la desregulación del trabajo legitimada mediante las normas de flexibilización laboral, como parte del proceso de reformas estructurales implementadas a partir del Consenso de Washington.

En tal contexto se encuadra la reflexión que aquí presentamos y que realizamos a partir de haber centrado nuestro análisis en el impacto de esas transformaciones en la subjetividad de los trabajadores, en la experiencia sindical y las prácticas organizativas; preguntándonos, a la vez, acerca de los desafíos que suponen como herramientas para la acción política.

Hemos tomado, en nuestro marco teórico, el concepto de *precariedad laboral* como eje de la investigación.

A partir de allí, realizamos diversos tipos de entrevistas a trabajadores de la Central de Trabajadores de la Argentina: entrevistas en profundidad a informantes clave (delegados gremiales y militantes gremiales), y entrevistas grupales a trabajadores estatales, privados y autogestionados y grupos focales.

En este sentido, realizaremos nuestro análisis en tres dimensiones. La primera es la consolidación de la precariedad como forma-empleo dominante en el mercado laboral actual. La segunda dimensión está constituida por las nuevas formas de subjetividad en la organización actual del trabajo. La tercera es la constitución del sujeto trabajador como colectivo y los desafíos para el modelo sindical.

La consolidación de la precariedad como forma-empleo dominante en el mercado laboral actual

¿Qué es el trabajo? Es una pregunta que, no por haber sido formulada tantas veces es por esto redundante; tampoco es una pregunta retórica, y mucho menos si se realiza desde una organización de trabajadores.

Desde esta posición, es la pregunta central acerca del sí-mismo trabajador, de nosotros mismos, de la propia condición, en la que se revela de manera novedosa el antagonismo de clases y la subjetividad de los trabajadores como una construcción. Se revela de manera novedosa cuando la perplejidad por el propio presente y la incertidumbre del futuro se enlazan en un proyecto novedoso; novedosa porque la respuesta no puede ser el refrito de los moldes viejos; novedosa si la novedad es el planteo del problema y el problema mismo.

Preguntar acerca del carácter del trabajo puede suponer, por lo menos, dos posiciones básicas. Una de ellas, que parte de una suerte de esencialismo fundado en una idea de progreso cuyo fin ya ha sido realizado en tiempos recientemente pretéritos, pretende el retorno a

esas viejas condiciones del trabajo consideradas fines en sí mismas, frente a las cuales las condiciones actuales del mundo del trabajo constituyen una degradación, corrupción o desviación que solo admite corrección. No un hacer nuevo, no una creación, sino restitución del orden anterior. En tal sentido, el modelo de producción fordista y las modalidades de regulación del Estado de Bienestar parecen constituir la referencia obligada y el óptimo deseado de la condición de los trabajadores.

Semejante ecuación presenta varias dificultades. Una que nos interesa destacar es que soslaya la historicidad de los procesos, en este caso específico, de las distintas fases del capitalismo, de las diferencias cualitativas de los modelos de acumulación, al subestimar, por omisión de este dato, la potencia del capital para estructurar el mercado de trabajo y condicionar su regulación; pero más aún, para ajustar la *forma-empleo* a las necesidades de acumulación y el modelo productivo.

Así, el retorno a la *forma-empleo* del Estado de Bienestar como *desideratum* se presenta altamente problemático y nos puede poner en una falsa alternativa que podría conducirnos a una posición reactiva al constituirse en un espejismo situado más bien atrás que adelante.

Los años noventa no han sido un hecho teratológico; sabemos que se inscriben en un proceso nacional e internacional de transformación del capitalismo y que el modelo neoliberal consolidó una matriz de acumulación en la que la *forma-empleo* cristalizó como *precariado* (Gorz, 1998; Antunes, 2005)[1].

En ese contexto, la otra lectura se funda en la percepción de que el precariado no es meramente la forma de relación laboral que surge como consecuencia de la flexibilización. Es mucho más que eso; la cuestión del precariado condensa la *nueva cuestión social*.

La precariedad rompe la vieja distinción entre tiempo productivo y tiempo improductivo; la precariedad es

> […] la explotación del *continuum* de la vida cotidiana y no simplemente la explotación de la mano de obra. [...] La precariedad es una forma de explotación que, operando sólo en el presente, explota simultáneamente también el futuro (Vassilis y Papadopoulos, 2006; énfasis original);

es la intensificación de la explotación del trabajo, cuantitativa y cualitativamente.

1 Para la referencia de Antunes, ver especialmente el capítulo VI "La clase-que-vive-del-trabajo".

La *condición salarial*, de acuerdo con la definición de Robert Castel, constituyó un período de la asalarización de la sociedad moderna[2]. Esa condición salarial se suele identificar con una sociedad de empleo casi pleno, fundamentalmente masculino, vinculada a una serie de derechos denominados usualmente *derechos sociales*, cuyo titular era el empleado y, por extensión, su núcleo familiar; además, como característica de suma relevancia, en ese período de la sociedad industrial la *forma-empleo* revestía, en términos generales, un carácter de estabilidad (Castel, 1997).

Ese tipo de asalarización se constituyó con un estatuto más o menos común de relación salarial para las distintas ramas del trabajo (industria, servicios, etc.), tanto del sector estatal como del privado.

En la semblanza que Robert Castel y André Gorz trazaron para definir la nueva cuestión social y caracterizar la transformación posfordista del trabajo aparece, de modo coincidente aunque con distinta ponderación, la precariedad como una de las formas dominantes del mundo del trabajo contemporáneo, junto con el desempleo.

Para Castel, la precariedad es parte de la conmoción de la condición salarial que quiebra las posiciones en la división social del trabajo y desvincula a los individuos de los sistemas de protección característicos del Estado de Bienestar, con lo cual se constituye una zona de vulnerabilidad (Castel, 1997); Gorz por su parte, plantea claramente que en el posfordismo la figura central es la del precario, que se contrapone a la forma-empleo del modelo industrial fordista, cuyas características distintivas eran la estabilidad, una adecuada remuneración y altos índices de ocupación, que configuraban una sociedad de pleno empleo o casi pleno.

En Argentina, según datos oficiales para el año 2007, la tasa de población desocupada fue del 11,1%, mientras que, de los trabajadores ocupados, el 43,5% lo eran en condiciones de informalidad o precariedad. Seis de cada diez empleos fueron creados bajo figuras de empleo tales como becarios, pasantes y trabajadores *ad-honorem*, con contratos que no les reconocen derechos laborales, aguinaldo y vacaciones. La condición de precariedad repercute no solo en modalidades de contratación a corto plazo, inestabilidad laboral, rotación

2 El mismo autor, siguiendo los criterios de la escuela de la regulación para caracterizar a la relación salarial fordista, plantea que *"una relación salarial supone un modo de retribución de la fuerza del trabajo, el salario (el cual gobierna en gran medida el modo de consumo y de vida de los obreros y sus familias), una forma de disciplina del trabajo que regula el ritmo de la producción, y el marco legal que estructura la relación de trabajo, es decir el contrato de trabajo y las disposiciones que lo rodean"*; criterios que utiliza para precisar que la relación salarial puede adoptar diferentes configuraciones dentro del capitalismo.

de la mano de obra, sino en una diferencia en el nivel de ingresos. Mientras el ingreso medio de los asalariados registrados era para el momento referido de $1.213,20; el ingreso promedio de los que no lo estaban apenas llegaba a los $447,80. Es decir, el sueldo promedio de los trabajadores era de $880, mientras que la canasta básica ascendía a los $890, lo cual implicaba una participación en el PBI del 28%. Este modelo de distribución regresiva del ingreso provoca una brecha de ingresos del 28,7% dado que, mientras el estrato más alto recibe el 51,1%, el estrato más bajo apenas recibe el 12,6%.

Nuevas formas de subjetividad en la organización actual del trabajo

En lo que atañe a una tipificación de las modalidades del trabajo en la estructura del mercado de empleo, Beccaria, Carpio y Orsatti (2000) definen al empleo precario como lo contrario del empleo regular, normal o protegido, que se caracteriza fundamentalmente por la estabilidad y la cobertura social; por oposición, el empleo precario se caracteriza por: a) inexistencia de contrato laboral o contratos a corto plazo por tiempo determinado, b) falta de aportes a la seguridad social; c) más de un empleador, o empleador no fácilmente identificable; d) lugar de prestación laboral fuera del domicilio del empleador; e) ingreso básico definido en negociación individual, sin referencias provenientes de la negociación colectiva, eventualmente con el salario mínimo vigente como referencia; f) ausencia de percepción de componentes típicos de las remuneraciones (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, otros adicionales de convenio), g) ausencia de afiliación sindical; h) insatisfactorias condiciones de higiene (Beccaria et al., 2000).

La precariedad atraviesa a una gran cantidad de las experiencias del mundo del trabajo, y constituye una tendencia general en los distintos sectores: privados, públicos e incluso autogestivos. Notablemente, una alta proporción de trabajadores estatales son precarios; un claro ejemplo lo constituye la cantidad de contratados tanto en el ámbito nacional como en las provincias y municipios, situación que muchas veces se traduce en luchas gremiales por el pase a planta permanente de esos trabajadores. Pero aún más interesante es señalar que la precariedad atraviesa también a las experiencias de trabajo autogestionado. Aunque no se pueda precisar una forma pura como modelo de autogestión del trabajo, en términos generales se tata de organizaciones de trabajadores que –en forma asociada y organizada– disputan por mayores grados de gestión democrática de sus fuentes de trabajo y por regímenes de propiedad con mayor grado de apropiación colectiva de su uso, usufructo, etcétera.

Los valores, principios y prácticas contenidos en la disputa política de las organizaciones autogestionadas reconocen como antecedente las experiencias históricas de trabajadores asalariados, trabajadores no asalariados y diversas formas organizativas que los sectores populares fueron encarnando en el escenario económico, social y político de cada época, hasta la actualidad. En diversos grados, todas orientadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo colectivo, por un lado, y a disputar la distribución de la riqueza socialmente producida, por otro. La autogestión es una de las formas en que se expresan una dinámica económica y un proyecto político que, bajo determinadas condiciones, pueden promover una mayor participación y autonomía de los trabajadores en la economía.

Sin embargo, la problemática del mundo del trabajo, sus transformaciones y las repercusiones de la precarización laboral en las acciones y subjetividad de los trabajadores han conducido, en nuestro país, a la construcción de alternativas autogestionadas que no han podido resolver aún –en un marco de institucionalidad– las tensiones entre las viejas y las nuevas formas de trabajo. Las experiencias de trabajo autogestionado, en general, se cuentan entre la multiplicidad y heterogeneidad de experiencias de la precarización en nuestro país.

Richard Sennet señala que la experiencia del trabajo de las subjetividades actuales está cruzada por tres mecanismos: la relación con la dimensión temporal, la capacidad de renuncia y la relación con el talento (Sennet, 2006).

A partir de las diversas entrevistas realizadas hemos observado que uno de los ejes centrales en la erosión de la experiencia del trabajo fue la modificación del estatuto en la dimensión del tiempo. Tal regulación temporal era central en la constitución subjetiva, dado que permitía a cada uno enlazarse en un relato de comprensión acerca de los pasos sucesivos en el desarrollo de su tiempo productivo.

Al sumar esta categoría del relato al elemento del placer en tanto parámetro de flujo que articula modalidades de vivir el trabajo, aparecieron elementos del discurso que, al mismo tiempo, reponían su contrario en tanto potencia de estructurar una mercancía sígnica: la angustia.

A partir de eso, observamos que el aporte que la nueva apropiación de la experiencia del trabajo puede ofrecer radica principalmente en el anclaje de tres valores fundamentales: el relato, la utilidad y el espíritu artesanal, como mecanismos que generan en los trabajadores capacidad para volver a interpretar su experiencia.

La idea de riesgo que impregna el perfil del mercado laboral era comprendida por los trabajadores como una capacidad de renuncia a su pasado, a su trayectoria profesional, en tanto que la búsqueda de

flexibilidad en las acciones generaba angustia y temor a la inutilidad.

Observamos en nuestra intervención una subjetividad necesitada de la continuidad temporal, que valorice sus habilidades específicas y su acumulación de experiencias pasadas. Desde esta perspectiva, volver a un movimiento narrativo que enlace en un relato de la trayectoria de trabajo, generaba grados de significación de los acontecimientos vividos y de la acumulación de la experiencia a lo largo del tiempo, que habían sido invisibilizados.

Con la misma lógica, la sensación de utilidad colectiva –en cuanto aporte hacia los otros– implica el reconocimiento público de las propias acciones del trabajo, lo que produce entonces una comprensión respecto de la integralidad del proceso en el que la propia labor se inserta.

Finalmente, otro factor central –erosionado en la experiencia de trabajo– es el compromiso ligado a la mera concreción de una acción. El compromiso implica –para la formación del carácter– abstención de posibilidades, centralidad sobre el proceso –generador de lazos- y no sobre la oferta fluctuante.

La constitución del sujeto trabajador como colectivo y los desafíos para el modelo sindical

A partir de de la subjetividad entendida como el modo en que el mundo se hace cuerpo, palabra y acción –cruce de sentimientos, sentidos, discursividades–, la relación entre la organización de la producción y la experiencia del trabajo en el posfordismo no se planteó en términos de transparente correspondencia, sino que la indagación se centró sobre los modos en que el trabajo y la nueva forma de explotación podían verse corporizadas en ellas.

Las nuevas circunstancias de mediatización y de espectacularización han provocado instancias existenciales del capitalismo inmaterial en las cuales emergen estados mentales como superficies de intercambio de flujos mercantiles (Kaufman, 2006). Esta condición espectacular primaria refiere a la noción de escenario y, en tal sentido, nuestro abordaje intentó acercarse a la experiencia del trabajo en el modo en que se reconstituyen las escenificaciones laborales. Diseños situacionales en la esfera del trabajo de nuevo tipo que establecen vínculos inéditos, acentuando el estado de recepción. Por otro lado, observamos cómo los vínculos entre sistemas virtuales y cuerpos del trabajo han comenzado a producir efectos psiconeurológicos a partir de las imágenes o los sonidos que dieron cuenta de otro elemento sistémico: el consumo.

Las condiciones de consumidor y receptor han avanzado sobre muchos elementos que constituían la identidad del sujeto del trabajo.

Estas mutaciones se han dado en el orden sensible de la experiencia del trabajo a partir de una dominación de los flujos de intercambio simbólicos en términos fluidos más que estructurales, en formas líquidas más que deterministas. Los elementos que otorgaban estatuto consciente de productividad quedan, de esta forma, absorbidos por atmósferas sígnicas del espacio urbano que hasta llegan a licuar el valor estrictamente material del trabajo. En tal intercambio de flujos desaparece la noción de desigualdad, se pierde la perspectiva de la organización integral del trabajo y la conciencia de exclusión.

Esta perspectiva laboral plantea dos dificultades centrales a la organización de los trabajadores: las referidas a los modos de significación de la conflictividad y, al mismo tiempo, aquellas que remiten al plano organizativo.

La primera se vincula a los posibles puntos de anclaje del conflicto laboral y remite a las lecturas políticas de la relación capital-trabajo en tanto su capacidad de poner en cuestión los dispositivos del poder que operan en el ocultamiento de estas relaciones de opresión.

En esta perspectiva, la organización se constituye como la operación política dadora de sentido a la práctica del trabajo y, por tanto, constitutiva de subjetividad política. De este modo, el hecho de que la Central de Trabajadores de la Argentina haya instituido la afiliación directa de los trabajadores ha marcado la potencialidad de la organización de preguntarse por los modos en que desarrolla su capacidad político-enunciativa**.**

En el contexto de un mundo laboral urbano en el que el poder actúa –tanto en la política como en la comunicación– obturando al trabajador como hacedor de su mundo, la reinstalación de la conciencia de que el mundo humano es producido y funciona precisamente por la capacidad de los que trabajan constituye un elemento fundamental de las nuevas experiencias organizativas en tanto herramienta central de crecimiento de la organización.

La precariedad representa un desafío para el modelo sindical del fordismo. En el plano organizativo, dentro de las formas orgánicas adecuadas para la contención de este proceso de reformulación del sujeto de acción**,** la organización debe ser capaz de contener las tensiones entre los diferentes tiempos organizativos que requieren adecuaciones en las formas orgánicas y de participación, así como en la relación con las estructuras mayores en términos de contención institucional (marco de legalidad) y contención política (conducción de estas nuevas problemáticas con capacidad de articularlas en un nosotros mayor).

En tal sentido, el conflicto sindical aparece como el lugar por excelencia de la disputa cultural y política. Si bien la organización actúa

en la contención de la continuidad de la lucha gremial, la potencialidad política del conflicto radica en la visualización del propio trabajador con respecto a su capacidad de reproducción de condiciones de existencia de la sociedad. La opción organizativa que ofrece la CTA opone –a la inmediatez de los servicios mutuales de otras entidades gremiales– la capacidad de politización de la propia condición trabajadora. Esa instancia organizativa que se ha plasmado en algunos casos permite la activación del conflicto sobre el confort.

En términos de su capacidad político-discursiva, la CTA –mediante la instalación de la idea de precariedad– apuesta a poner en un horizonte común a los trabajadores en negro, a los que tienen contratos estacionales o temporales, a los sobre o subocupados, a los trabajadores con contratos ilegales en los cuales no les reconocen derechos laborales, aguinaldo y vacaciones, a las personas con ingresos que no suplen la canasta básica, a los becarios, pasantes y trabajadores *ad-honorem*, a los changarines, trabajadores del servicio gastronómico, mensajeros, cartoneros, vendedores ambulantes y trabajadores estatales del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que no son parte de la planta permanente, a los asistentes técnicos, contratos de horas cátedras, locación y obra, pasantías y módulos de horas; a los niños trabajadores; a los inmigrantes explotados.

A la vez, esta conciencia de precarización expone otro reflejo contracultural en tanto dispositivo que hace emerger la angustia obturada a nivel social y que remite a la conciencia de habitar una subjetividad política desviada del compromiso crítico hacia lo que nos rodea. Allí percibimos la activación de la angustia por sobre el placer.

Conclusión

La heterogeneidad que signa la experiencia del trabajo actual en el marco de la transformación de los procesos productivos se implica con un complejo proceso de resignificación del sujeto trabajador.

Esta heterogeneidad es más que la multiplicidad de las experiencias laborales de los precarios; es, para los trabajadores, el enigma a su respuesta política, tanto respecto de los conflictos gremiales y las formas organizativas que emergen como intentos de resignificar las relaciones laborales actuales en términos de opresión, como en cuanto a intentos de reorganización del proceso productivo por parte de los trabajadores por medio de experiencias autogestionadas que implican su participación social y económica directa al interior de las empresas y en sus relaciones sociales.

Desde esta perspectiva, imaginar las condiciones para la acción política implica situarse a nivel de las subjetividades del trabajo posfordista en tanto la experiencia corporizada de las nuevas formas de

explotación. Es sobre el margen en que operan los diversos modos de opresión, las variadas formas de la precariedad, las inconsistencias e inestabilidades de la experiencia de trabajo, donde pueden aparecer las condiciones de articulación de un proyecto político de carácter libertario.

Bibliografía

Antunes, Ricardo 2005 *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo* (Buenos Aires: Herramienta – TEL).

Beccaria, Luis, Carpio, Jorge y Orsatti, Álvaro 2000 "Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico" en *Informalidad y exclusión social* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica).

Castel, Robert 1997 *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado* (Buenos Aires: Paidós).

Cohen, Daniel 2007 *Tres lecciones sobre la sociedad post-industrial* (Buenos Aires: Katz).

Gorz, André 1998 *Riquezas del presente, miserias de lo posible* (Buenos Aires: Paidós).

Kaufman, Alejandro 2006 "Genealogías de la violencia colectiva" en *Pensamiento de los Confines* (Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica), N° 18.

Sennet, Richard 2006 *La cultura del nuevo capitalismo* (Barcelona: Anagrama).

Vassilis, Tsianos y Papadopoulos, Dimitris 2006 "Precariedad: viaje salvaje al corazón del capitalismo corporeizado" en <www.geocities.com/immateriallabour/tsianospapadopaper2006.htm>

Virno, Paolo 2003 *Gramática de la multitud* (Buenos Aires: Colihue).

Juan Montes Cató*

Comentarios críticos de las ponencias presentadas en la Mesa "Trabajo, identidad y subjetividad"

Los objetos de estudio

Las ponencias que comentaré a continuación son la de Mariana Busso "Cuando el trabajo informal es espacio para la construcción de identificaciones colectivas. Un estudio sobre las ferias urbanas" y la del equipo del Instituto de Estudios y Formación de la CTA compuesto por Karina Arellano, Inés Arancibia y Diego Baccarelli, denominada "Construcción del sujeto del trabajo en la precariedad". Se trata de dos ponencias sumamente interesantes que hacen un aporte al campo temático en el que se inscriben. Si bien poseen puntos de partida diferentes, trataré de exponer aquellos ejes problemáticos donde convergen y los interrogantes que se abren a la luz de los hallazgos obtenidos en sendas investigaciones, como así también las reflexiones teóricas que motivan. Para ello quisiera, en primera instancia, describir los objetos de estudio y las temáticas discutidas en las ponencias.

El texto de Busso se inscribe en aquellas líneas de investigación preocupadas por la incidencia de los cambios operados en el mundo laboral de los últimos tiempos sobre los procesos de construcción de identidad. Esto supone el estudio de las representaciones colectivas

* Investigador del Ceil-Piette del CONICET y docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA. jmontes@ceil-piette.gov.ar; jmontescato@gmail.com

** Primera Reunión del Grupo de Trabajo de CLACSO 2007.

y los modos en que se construyen ciertas miradas, tanto de sí mismos como de los otros. La idea fuerza es que no solo es importante la comprensión de los elementos constitutivos de una determinada identidad –o en palabras de la autora, identificación– sino que, al sufrir mutaciones, es importante estudiar los procesos de construcción, las fases y los hitos fundantes. Las preguntas sociológicas aquí son ¿por qué esta determinada configuración identitaria adopta estos rasgos? ¿Cuáles han sido los procesos sociales que contribuyeron a dicha configuración? La utilidad analítica es clara: el acceso a los parámetros interpretativos que poseen los sujetos nos permite comprender las acciones de los sujetos sociales. Dicho de otro modo, las prácticas sociales no son respuestas mecánicas a impulsos exógenos sino que ellas están relacionadas con determinadas lecturas que hacen los sujetos de dichas situaciones, y esos puntos de vista pueden sufrir cambios en los procesos de interacción con las propias prácticas. Parafraseando a Dubar (2000), contra las interpretaciones estáticas y reificadas de la identidad resulta necesario un abordaje que nos permita acceder a la variación de los intereses, valores y representaciones que los sujetos construyen sobre sí mismos y también sobre los demás. En este sentido, es un intento de emanciparse de las interpretaciones sustancialistas que implican una mirada objetivista de los grupos sociales. Contra esta última interpretación, el camino alternativo retomado por la autora es analizar los procesos de formación de identidad partiendo de las disputas políticas y simbólicas que ello supone. La otra línea de investigaciones en la que se inscribe el trabajo es el de la informalidad. Una problemática clásica en los estudios laborales latinoamericanos, resignificada en la década de los noventa en la Argentina en el marco de precarización generalizada del mercado laboral vía trabajo no registrado, la flexibilidad y la erosión de las conquistas laborales, entre otras fuentes de informalidad. Es en la convergencia de ambas problemáticas –identidad e informalidad– que la autora construye su objeto de estudio. Para ello propone el análisis de caso como herramienta metodológica que le permite acceder a un fenómeno paradigmático en lo que hace al trabajo informal: los trabajadores feriantes.

Por su parte, la ponencia de Arellano, Arancibia y Baccarelli es un provocador estudio acerca de lo que podríamos llamar las *formas contemporáneas de explotación laboral*. El cristal a través del cual abordarlo es el estudio de la precarización laboral; más precisamente, se trata de un análisis de los efectos de la precariedad en la subjetividad de los trabajadores. El artículo retoma dos líneas de investigación: los estudios acerca de la heterogeneidad de los vínculos entre trabajo y capital y, por otra parte, las indagaciones sobre las formas de organización colectiva de los trabajadores. La originalidad de la ponencia nace en el

preciso instante en que ambas directrices confluyen para construir las preguntas de investigación: ¿cómo se constituye el sujeto trabajador en el marco de procesos de precarización laboral?, ¿es la precarización el rasgo saliente de las relaciones del trabajo actuales?, ¿puede comprenderse la precariedad solo en su fase contractual?, ¿cómo interroga este fenómeno a las organizaciones de los trabajadores? Preguntas complejas pero necesarias, sobre todo en el marco actual de crecimiento sostenido de la economía Argentina. El modo de construir el objeto de estudio devela la intencionalidad de la ponencia en tanto existe una preocupación de naturaleza propositiva, es decir, por responder-sugerir formas organizativas y dinámicas sindicales que puedan expresar las demandas de estos trabajadores que desarrollan su actividad, en muchos casos, bajo formas de para-subordinación. Fenómeno este último que proyecta figuras en las cuales puede existir autonomía organizativa e independencia contractual, pero que no por ello son menos intensas en lo que hace a la subordinación del trabajo al capital. En este sentido, la precariedad se refuerza por medio de otros dos procesos: el de la *individualización* de las relaciones del trabajo y en lo que podríamos llamar la *deslaboralización* en tanto promoción de formas de vinculación en las que la asimetría inherente a las relaciones productivas capitalistas son negadas. De allí que los tres procesos, más allá de la disminución de costos y el aumento de productividad buscado, deban ser interpretados como medios para erosionar la capacidad de acción de las organizaciones de los trabajadores. Aunque el texto transita por un andarivel, si se quiere, teórico, y no se hacen explícitas las referencias empíricas, se intuye la existencia de tales referencias, necesarias si se pretende anclar las proposiciones en prácticas tangibles.

Acerca de las convergencias problemáticas

El primer punto de encuentro entre ambos textos es el lugar desde donde parten para comprender la emergencia de sus objetos de estudio. Como se sabe, la relación salarial clásica se constituyó como forma de inserción social, como dadora de identidad y como un eslabón clave para el desarrollo económico. La crisis de esa figura supuso, siguiendo a Castel (1999), el ingreso a zonas de vulnerabilidad y exclusión social de amplios sectores sociales. Pero, además, produjo otro fenómeno: la desarticulación de identidades. Las lecturas pesimistas de este proceso veían la imposibilidad de reconstruir identidad si no fuese bajo los parámetros que existieron en el pasado; por el contrario, otras perspectivas avizoraban la liberación de los individuos del férreo corsé impuesto por las identidades colectivas. Las ponencias que aquí se comentan constituyen dos ejemplos que buscan escapar

de esta dicotomía y avanzar en el estudio de las reales posibilidades que se están dando en las "nuevas experiencias de trabajo" por crear identidad. Seguramente, estas construcciones identitatrias son más complejas porque los límites de las identidades laborales se vuelven borrosos y también porque para su comprensión resulta necesario traspasar permanentemente desde el campo laboral hacia otros campos que poseen lógicas diversas: lo político partidario, lo barrial, lo familiar, lo religioso, etc. El modo en que se construye subjetividad en el caso de los feriantes y de los trabajadores precarizados son ejemplos válidos en tanto un rasgo sostenido por los autores, que es que se trata de fenómenos que se han estabilizado en el tiempo, no son coyunturales. Como se sabe, la temporalidad es un elemento sustancial a la hora de comprender la consolidación de fenómenos culturales, y la identidad es uno de ellos.

El segundo rasgo común de las ponencias responde a la búsqueda de mediaciones entre los conceptos teóricos y las prácticas concretas. Se trata de un ejercicio válido si se quiere caracterizar procesos de mediano plazo que escapan a las particularidades coyunturales. A su vez, se busca determinar ciertos principios rectores en la dinámica social. De allí que entre los grandes procesos esbozados por las teorías y las manifestaciones concretas existan pasajes que es necesario y fructífero transitar. Para ello contamos con mojones que facilitan la comprensión de la cartografía social. Esto aparece en ambos artículos. En la ponencia de Busso se utilizan los conceptos de *referencia identitaria*, *acto identitario*, *identificación*, *formas identitarias*. En el artículo del grupo de investigación sobre Trabajo se caracteriza a las *experiencias subjetivas* tomando en cuenta las nociones de *temporalidad*, la *capacidad* de *renuncia* y la *relación con el talento*. Cada uno de estos conceptos posee su límite y apunta a caracterizar analíticamente los elementos de los fenómenos estudiados.

El tercer punto de convergencia está relacionado con el anterior en cuanto apunta al tema conceptual, pero visto ahora desde otra perspectiva. Es el problema que podríamos titular *acerca del uso de los nuevos y viejos conceptos*. En este sentido, en las ponencias se recuperan algunas nociones dejadas de lado en muchos de los estudios fraguados en el fuego lento de los consensos académicos. Sobre todo la recuperación de la noción de poder –en tanto relaciones de poder y dispositivos de poder– y de explotación. Mal que les pese a algunas perspectivas teóricas, conceptos clásicos como los de plusvalía, relaciones de explotación, disciplina y conflicto gozan de muy buena salud y, fundamentalmente, cumplen el rol que se les exige: hacer comprensibles dinámicas, aspectos y facetas del campo de investigación. Develar procesos susceptibles de ser observados en otros contextos productivos.

Interrogantes y perspectivas de investigación

Los textos invitan a reflexionar acerca de diversos problemas que pueden ser motivo de futuras líneas de exploración tanto para los autores como para otros equipos de investigación latinoamericanos. Anclados más en las ponencias podemos interrogarnos acerca del lugar que ocupan las organizaciones de trabajadores en la construcción de identificaciones comunes; ¿existen discursos contrahegemónicos? Si existen ¿qué capacidad poseen para imponer una visión acerca de qué es ser trabajador? ¿Pueden pensarse los procesos de identificación y de construcción de subjetividad sin contemplar otros espacios de la vida social? ¿Pueden ser útiles nociones tales como *calidad de vida de los trabajadores* para salvar algunos de los límites que impone un estudio restringido al ámbito productivo? Es decir, ¿alcanza el campo laboral para comprender la identidad? ¿Qué elementos contribuyen a que las identidades perduren en el tiempo? ¿Cómo se construyen las transmisiones generacionales? Estos interrogantes están relacionados con una temática clásica de las ciencias sociales, la de la socialización, ya no como determinación estructural sino como punto de inflexión entre los procesos macro y las experiencias cotidianas.

Por otra parte, estas experiencias sociales ¿promueven formas organizativas diferentes? ¿Qué relación existe con otras experiencias históricas en cuanto a los límites a los que se enfrentan? ¿Cómo es la dinámica interna en relación con la canalización de las demandas de los trabajadores? Esto supone incorporar la discusión sobre las formas de explotación y la posibilidad de reproducción de la fuerza de trabajo otro problema que refiere al ejercicio del poder y las formas que se dan los trabajadores para canalizar las demandas. Para decirlo de modo sucinto, ¿no sería necesario incorporar al debate sobre las formas consagradas de representación, las más novedosas la cuestión de la "democracia interna"?, ¿acaso la puesta en práctica de este principio no mejora la eficacia de las propias organizaciones en pos de alcanzar sus objetivos? En definitiva, estos estudios constituyen una buena oportunidad para reflexionar y resituar la cuestión de la democracia en las organizaciones, postergada muchas veces frente a otro tipo de problemas sociales.

Tercera parte

Educación, calificación profesional, productividad y salarios

Javier Lindenboim, Juan M. Graña y Damián Kennedy

Fuentes de la valorización del capital: la relación entre productividad y salarios. Argentina 1993-2006

Resumen

Se analizan las causas del deterioro de la participación asalariada en el ingreso en Argentina a lo largo del período 1993-2006, encontrando que el mismo se explica no solo por los incrementos de productividad no transferidos a salarios sino también por una caída del salario real. Distinguiendo por tamaño de empresa, se observó que la primera causa es fundamental entre las grandes empresas, mientras que las pequeñas y medianas expresan la segunda. A su vez, se analiza la relación entre la masa de ganancias (complemento de la participación asalariada) y la inversión productiva, encontrando que el incremento de aquella no se reflejó en aumentos de esta última. Finalmente, y sobre la base de los hallazgos previos, se derivan algunas consideraciones sobre las potencialidades del esquema macroeconómico vigente durante el período 2003-2006, concluyendo –fundamentalmente– que durante el mismo no se sentaron las bases para sostener un proceso que combine crecimiento económico y mejoras en el salario real.

Palabras clave

Distribución funcional del ingreso. Salario real. Productividad. Tamaño de establecimiento. Ganancia. Inversión. Argentina.

Abstract

In this chapter we analyze the deterioration of the wage appropriation of income in Argentina during 1993-2006. Its causes are not only the increases in productivity that are not transferred to wages, but also the direct reduction of the real wage. Distinguishing by the firm size, we found that in the greater ones the only factor was this lack of transference, while in the small ones the second factor was predominant.. The following section analyses the relationship between profit and investment, finding that the increase in the first one did not have a reflex on the last one. Finally, and using previous researches, we draw some conclusions regarding the potentialities of the current macroeconomic regime in Argentina, since the rupture of the Convertibility scheme, that suggest that no steps have been taken towards sustained economic growth with greater levels of real wages.

Key words

Identity conflicts. Identity forms. Urban market places. Informal workers. Argentina.

Marta Panaia

Demandas empresariales en las estrategias de formación de los ingenieros en dos zonas argentinas

Resumen

El presente trabajo trata de establecer la generación de ventajas competitivas dinámicas que plantea la relación conocimiento-trabajo-territorio, a partir de un doble juego analítico entre las características de las demandas productivas de la zona estudiada y su incidencia en las trayectorias de los graduados y estudiantes de ingeniería. Al mismo tiempo, busca determinar qué transformaciones produce en la dinámica de la zona la permanencia de los graduados y estudiantes de ingeniería, tanto en el aumento de los saberes técnicos de la región como en el proceso de la industrialización.

Estas aproximaciones se realizan sobre relevamientos de campo realizados en las empresas de General Pacheco, entre 1999-2004, y de Río Cuarto, en 2004-2005, con los mismos criterios metodológicos, si bien no podemos dejar de tomar en cuenta que el primero abarca un período recesivo y, en cambio, el segundo, un período de crecimiento. En ambos casos se ha tratado de controlar el peso de este factor.
En las últimas dos décadas la economía argentina ha cambiado su modelo de funcionamiento, con una mayor apertura de la economía y una especialización internacional todavía poco cristalizada, que demanda una creciente dotación de recursos naturales y una importante producción de bienes intermedios. En ese contexto globalizado y muy heterogéneo en que se desarrolla actualmente la Argentina es muy difícil establecer cuáles son las demandas empresarias sobre la calificación de los ingenieros y cuáles son los sesgos que se imprimen a sus trayectorias, dado el ámbito económico en que desarrollan sus carreras.

Palabras clave
Ingenieros. General Pacheco. Río Cuarto. Trayectorias.

Abstract
This work fits into a larger investigation, which seeks to establish the generation of dynamic competitive advantages that arise regarding the knowledge-work-territory, after a double game between the analytical nature of the demands of the productive area and its impact on the careers of graduates and students of engineering. At the same time, which produces changes in the dynamics of the area to stay and graduate engineering students, both in increasing the technical knowledge of the region and in the process of industrialization.
Few studies in this line of work to bring accumulated knowledge on the different regions of the country and especially the construction of data to allow this type of working. That is why it is important to stress that these initial estimates are made on two field surveys conducted in enterprises of the two areas mentioned. Of the General Pacheco made between 1999-2004 and that of Río Cuarto in 2004 / 5, with the same methodological criteria, although we can not fail to take into account that the former includes a recessionary period, in contrast, the second, a period growth. In both cases we try to control the weight of this factor.
In the past two decades, the Argentine economy has changed its operating model, with greater openness of the economy and international specialization yet crystallized, that demand is growing natural resource and a major production of intermediate goods. In that context globalized and highly heterogeneous who is currently in Argentina is very difficult to establish what are the demands entrepreneurs on the qualifications of engineers and what are the biases that are printed in their careers, given the economic field in developing their careers

Key words
Engineers. General Pacheco. Río Cuarto. Trajectories

Julio Testa, Claudia Figari y Martín Spinosa

Saberes, intervenciones profesionales y clasificaciones profesionales: nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros

Resumen
Las transformaciones productivas, organizacionales y de la gestión del trabajo en general se han reflejado entre otros factores , en los modelos de profesionalización en las empresas. Las tendencias más significativas, estudiadas a partir de un conjunto de organizaciones del sector industrial y de servicios, demuestran un incremento de la polarización entre niveles jerárquicos y la satelización de un conjunto de trabajadores a partir de estrategias diversas que, como la subcontratación, afectan especialmente las condiciones de empleo, trabajo y profesionalización.
El propósito de nuestro artículo es presentar aspectos centrales de dichas tendencias a partir de investigaciones llevadas a cabo en el área de Educación y Trabajo del Ceil-Piette del Conicet, que han permitido analizar desde una perspectiva multidimensional los nuevos requerimientos de saberes e intervenciones a distintos grupos profesionales (particularmente, idóneos, técnicos e ingenieros). Asimismo, nos interesa poner de manifiesto en qué medida los discursos empresariales en torno a la gestión de competencias y al desarrollo de las carreras profesionales se traducen en exigencias específicas para con los trabajadores en su desempeño en el proceso de trabajo. Analizamos también las perspectivas de movilidad profesional y los cambios en las clasificaciones profesionales en contextos de reducción de los niveles jerárquicos, asumiendo una perspectiva que enfatiza en la producción, transmisión, circulación y valorización de los saberes técnicos de idóneos, técnicos, e ingenieros, así como un análisis de aquellos discursos corporativos que son expresión del nuevo "conocimiento oficial" en las firmas, transparentados en los postulados que esgrimen la necesariedad del "cambio cultural".

Palabras clave
Educación. Trabajo. Profesionalidad. Clasificaciones laborales. Calificaciones. Trayectorias de profesionalización. Saberes del trabajo. Argentina.

Abstract
The transformations in the labour process and in the organizations, as well as its consequences in management, have been reflected in the models of professionalisation in the companies. Several studies of numerous organizations of the industrial and services sectors, have demonstrated the increase of the polarization between hierarchic levels and the fragmentation of a significant set of workers through diverse strategies like the sub-contracting, that affects especially the conditions of use, the value of work and the construction of professional careers.
This paper tries to discuss central aspects of the tendencies derived from the carried out investigations in the area of Education and Work of the Ceil-Piette Conicet, that have allowed to analyze from a multidimensional perspective, the new requirements of knowledge and professional interventions of different professional groups (distinguishing between workers without formal qualifications, technical and engineers). Also, the interest is in showing to what extent the speeches of the enterprises around the management of competences and to the development of the professional careers are translated in specific exigencies that must do the workers in their performance at the labour process. As well, the perspective of professional mobility and the changes in the professional classifications in contexts of reduction of the hierarchic levels are analyzed.
Of this form, our perspective puts emphasis in the production, transmission, circulation and valuation of different kind of knowledge used by workers without formal qualifications, technical and engineers. At the same time as an analysis of those corporative speeches that are expression of the new "official knowledge" in the companies, and its postulates that use the necessity of the "cultural change".

Key words
Education. Work. Professionalism. Labour classifications. Qualifications. Paths of professionalization. Saberes of the work. Argentina.

Mariela Quiñones Montoro

Pautas de desigualdad en el mundo social productivo uruguayo. Aportes para el debate en torno a la gestión por competencias

Resumen

La incorporación de la noción de competencias en el estudio de los modelos de calificación introduce la posibilidad de adoptar una mirada ampliada del trabajo; pensar en este desde el punto de vista de una situación particular, que exige movilizar conocimientos y llevar a cabo acciones orientadas a *resolver problemas, hacer frente al acontecimiento*, para que su desempeño se realice de la manera más eficiente. Es por ello que, hoy por hoy, evaluar el trabajo es sinónimo de evaluar competencias. El desarrollo de un marco conceptual en torno al concepto de trabajo, su significado y, particularmente, la introducción del concepto de *trabajo invisible*, pretende mostrar que hasta las situaciones de trabajo que tienden a ser definidas bajo ciertas circunstancias como insertas en procesos laborales aparentemente mucho más *descualificados* y rutinarios, exigen la movilización de competencias laborales. El no reconocimiento ni valorización de esta dimensión de la calificación remite en muchos casos a la existencia de mecanismos de invisibilización del trabajo.

Palabras clave

Trabajo invisible. Género. Desigualdades sociales. Competencias laborales. Cualificaciones. Interaccionismo simbólico. Desigualdad persistente. Evaluación por competencias.

Abstract

The incorporation of concept of competence in the study of the qualification models introduces the possibility of adopting an enlarged view of the work; think about it from the standpoint of a particular situation, which requires mobilizing knowledge and carry out actions aimed at "solve problems", "confront the event" for the performance is conducted in the most efficient way. That is why today assessment of work is synonymous of assessment competences. The development of a conceptual framework around the concept of "work", its meaning, and particularly the introduction of the concept of "invisible work", aims to show that even the work situations that tend to be defined under certain circumstances such as embedded in work processes apparently much more "disqualified" and routine, requiring the mobilization of labor competences. The non-recognition and / or recovery of this dimension of the qualification referred to in many cases the existence of invisible work.

Key words

Invisible work. Gender. Social inequalities. Labour competences. Qualifications. Symbolic interactionism. Durable inequality. Competence assessment.

Javier Lindenboim*
Juan M. Graña**
Damián Kennedy***

Fuentes de la valorización del capital

la relación entre productividad y salarios. Argentina 1993-2006****

Introducción: La cuestión de la distribución funcional del ingreso

Hace aproximadamente tres años nos propusimos recuperar la investigación acerca de la distribución funcional del ingreso (esto es, aquella que distingue la riqueza social generada en un determinado período en un país entre masa salarial y superávit de explotación), abandonada progresivamente en Argentina desde mediados de los años setenta. Las razones de este interés son variadas. De un lado, creemos que la distribución funcional, al poner el foco en el momento de generación de los ingresos (CONADE–CEPAL, 1965), resulta el marco necesario

* Licenciado en Economía Política. Director del Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo (CEPED)- UBA. Investigador Principal del CONICET. Profesor Consulto de la FCE – UBA.(lindenboim.uba@gmail.com)

** Licenciado en Economía. Becario doctoral del CONICET / CEPED – IIE – UBA. Docente de la FCE – UBA y Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) (jmgrana@econ.uba.ar)

*** Licenciado en Economía. Becario doctoral del CONICET / CEPED – IIE – UBA. Docente de la FCE – UBA y UNGS (dkennedy@econ.uba.ar)

**** Este trabajo se realizó en el marco del Proyecto UBACyT E-003 "Crisis socioeconómica y perspectivas del empleo en la Argentina actual", dirigido por Javier Lindenboim. Los autores agradecen los comentarios realizados a versiones anteriores por Carla Borroni, Alejandro Lavopa y Jimena Valdez.

en el cual puede ser mejor estudiada la equidad distributiva a partir de la apropiación personal (Altimir, 1986). Del otro, consideramos que constituye una interesante herramienta para la identificación y análisis de algunas cuestiones de importancia relativas a la acumulación de capital, es decir, al funcionamiento económico general.

En este sentido, nos interesa destacar dos cuestiones. Por un lado, el análisis de sus variables determinantes (fundamentalmente, salario, productividad y extensión de la jornada) permite tanto el estudio de la utilización específicamente capitalista de la fuerza de trabajo –aspecto frecuentemente ausente en los análisis del mercado de trabajo– como la identificación de las fuentes del superávit de explotación. Por el otro, con la distribución funcional se abre la posibilidad de analizar el proceso productivo en sus dos facetas (ingreso y bienes finales), lo que permite el análisis acerca de las formas de utilización que se hace de aquellos ingresos en función de la adquisición de estos bienes finales.

En este marco, con el presente trabajo nos proponemos un doble objetivo, en ambos casos para Argentina durante el período 1993-2006. Por un lado, analizar la evolución de la relación entre el salario y la productividad, tanto a nivel agregado como considerando una distinción que creemos clave para la economía argentina: el tamaño de empresa. Por el otro, estudiar la utilización de la masa salarial y el superávit de explotación en la adquisición de los bienes de consumo e inversión. Adicionalmente, nos proponemos como objetivo secundario realizar una evaluación inicial de estos resultados en el marco del proceso actual de la economía argentina, con la modesta pretensión de realizar un aporte al debate acerca de las potencialidades del denominado "nuevo modelo económico".

El contenido de la distribución funcional[1]

Para la teoría neoclásica, como queda claro desde la misma definición que hace del objeto de la economía, la forma actual bajo la cual se reproduce la sociedad no tiene más contenido que el de ser un simple proceso técnico-material de asignación de recursos para la producción de valores de uso. En dicha producción intervienen diversos objetos que, por su función simplemente material, se agrupan en los denominados "factores de la producción" (trabajo, capital y tierra), y que conforman la "función de producción". Por esta participación, cada uno de estos recibe una retribución (salario, beneficio y renta respectivamente) en relación con su aporte al proceso productivo, que surge de observar su productividad marginal (esto es, cuánto varía

1 En este apartado se sintetizan las cuestiones fundamentales desarrolladas en Graña y Kennedy (2006).

la cantidad producida del valor de uso en cuestión al variar marginalmente cada uno de los factores) conjuntamente con su precio y el del bien que ayuda a producir. En tanto el objetivo del empresario es maximizar su beneficio, contratará factores hasta el punto en el cual el valor que cada uno de ellos incorpora al producto total se iguale a su retribución; a partir de allí, por la ley de rendimientos marginales decrecientes, cantidades adicionales del factor implican un valor del producto marginal menor a la retribución. Extendido lo anterior al agregado de la economía, se deriva el principio de ingreso real de los factores de acuerdo con su productividad marginal, esto es, según su aporte al proceso productivo, con lo cual queda determinada una visión armoniosa de la sociedad, en la cual no existen (o, al menos, no deberían existir) conflictos en torno a la distribución del ingreso.

Ahora bien, resulta por demás evidente que la consideración sobre la producción como simple proceso material es algo completamente abstracto si no se tiene en cuenta la forma social bajo la cual se realiza, de modo que todo análisis económico debe partir, implícita o explícitamente, de las determinaciones impuestas por la forma capitalista que en la actualidad asume la organización de la producción. Antes que nada, la especificidad del modo de producción capitalista es la forma privada e independiente que toma la división social del trabajo, de modo que la relación social general entre los individuos de esta sociedad se realiza de forma indirecta a través del producto del trabajo. Como tales, estos productos son portadores de la capacidad social de trabajo de cada uno de los miembros de la sociedad, capacidad que no es más que el carácter de valor de los bienes. Como unidad de valor de uso y valor, dichos bienes toman en esta sociedad la forma de mercancía. De esta forma, el contenido de la relación de cambio entre las mercancías reside en que estas son expresiones de la misma sustancia social –trabajo humano abstracto– cuya magnitud –el tiempo medio de trabajo social– determina la proporción en la que estos objetos se intercambian. La expresión del valor de cada mercancía se realiza en su relación con las restantes. La expresión de valor de todas las mercancías simultáneamente se da cuando todas lo hacen en una única mercancía, convirtiéndose esta en el dinero, y la expresión de valor en el precio. Así, el valor es la forma bajo la cual se resuelve en el capitalismo la asignación de la capacidad social de trabajo a las diversas formas concretas.

Pero esto –como es sabido– no es todo. A su vez, la generalidad de las mercancías se produce bajo la forma "dinero-mercancía-más dinero", es decir, de producción de plusvalor. ¿De dónde le sale al dinero esta potencia de valorizarse? Dada la concentración de la propiedad de las condiciones de trabajo en manos de unos pocos, el resto de la

población solo dispone de su capacidad de trabajo, con lo cual se ve, por tanto, forzada a convertirla en mercancía. Su valor –como el de cualquier otra– está determinado por la cantidad de trabajo humano abstracto socialmente necesario para su producción, que en este caso es el valor encerrado en los medios de vida requeridos para la reproducción del obrero y su familia. En estas condiciones, el obrero es contratado para desplegar su fuerza de trabajo en acción conjunta con los medios de producción, por lo tanto, cumple una doble función. De un lado, conserva y transfiere el valor de esos medios de producción al valor del producto; del otro, crea nuevo valor, el cual no guarda relación alguna con el valor de la fuerza de trabajo. De esta forma, la capacidad del dinero de valorizarse surge de que la fuerza de trabajo se utiliza durante una jornada laboral mayor a la necesaria para su producción; es decir, crea más valor del que ella misma encierra.

Por no presentar ningún límite natural o social, la forma más potente de producción de plusvalía es la plusvalía relativa, esto es, la generalización de las mejoras productivas –en las ramas que, directa o indirectamente, producen bienes consumidos por los asalariados– tal que, manteniendo constante el poder de compra del salario, disminuye el valor de la fuerza de trabajo y, por tanto, la proporción que esta representa del total del valor creado por los trabajadores. Más allá de algunas particularidades, dichos aumentos de productividad se desarrollan por medio del incremento de la escala de producción, resultado de la concentración ("simple" capitalización de plusvalía) y centralización del capital. Antes que nada, la misma implica la economía de los medios de producción, la cooperación de asalariados y/o la división del trabajo. Pero su transformación fundamental reside en el reemplazo de fuerza de trabajo por maquinaria, que hace actuar a las fuerzas naturales automáticamente sobre el objeto de trabajo para transformarlo.

Dos cuestiones centrales se desprenden de este proceso. Por un lado, implica una disminución en la demanda relativa de la fuerza de trabajo (aunque no, claro está, un descenso absoluto), que genera una población trabajadora sobrante. Esta constituye una fuente disponible continua de fuerza de trabajo que se adapta a las necesidades del proceso de acumulación, a la vez que el instrumento por excelencia que le pone freno a los reclamos de incrementos salariales por parte de la población obrera ocupada. Del otro, trae aparejado una creciente organización científica del proceso de trabajo, es decir que crecen las partes de organización y planificación de él.

Ahora bien, es evidente que, a cada capital individual, el proceso de producción de plusvalía como tal le resulta completamente ajeno. Para él, el precio de costo de su mercancía nada tiene que ver con el

valor, sino que simplemente representa el desembolso de capital realizado (dado que el equivalente al plusvalor le es gratuito), a lo que le suma un *mark up*, agregado que aparece bajo la forma concreta de ganancia. ¿Cómo se determina éste? En la competencia entre los capitales individuales se produce la tendencia hacia la igualación de la ganancia entre las distintas ramas, que se realiza por medio del proceso de transformación de los valores en precios de producción, esto es, el precio de cada mercancía expresa su costo más la tasa general de ganancia. Así, la competencia es la forma concreta por medio de la cual los capitales individuales se ponen de manifiesto como partes alícuotas de la capacidad total de trabajo, lo que constituye la expresión plena de la unidad del modo de producción capitalista. En este punto, nos interesa remarcar que el precio de producción es la forma en la cual se expresa la capacidad de la mercancía de representar trabajo social, aunque atendiendo no a las determinaciones del trabajo simple con las que nos enfrentamos inicialmente, sino a las determinaciones del proceso de valorización[2].

En este contexto, el capital individual buscará "maximizar su ganancia" disminuyendo su costo individual tal que, dado el precio de mercado, se apropie de una ganancia extraordinaria. Para este fin, no hace más que introducir mejoras productivas que incrementen la productividad. Generalizadas aquellas, por medio de la competencia, hacia el conjunto de los capitales de la misma rama, disminuye el precio de mercado y desaparece, por tanto, la ganancia extraordinaria originalmente lograda. Esta es la forma concreta bajo la cual se realiza el proceso de producción de plusvalía anteriormente señalado, el cual aparece constantemente renovado habida cuenta de la búsqueda continua de ganancia extraordinaria por parte del capital individual.

En resumidas cuentas, en el capitalismo, la producción de valores de uso se realiza bajo la forma concreta del proceso de valorización, de modo que su objetivo no es la abstracta satisfacción de necesidades humanas sino la generación de plusvalía. En este proceso, los objetos materiales del proceso de trabajo cumplen funciones específicas: mientras que la parte del capital desembolsado en medios de producción (medios de trabajo, tierra y materias primas) es conservada y transferida al valor del producto (capital constante), la parte materializada en fuerza de trabajo crea nuevo valor (capital variable), que valoriza al capital en su conjunto. Así las cosas, aquí no hay ningún "aporte de los factores productivos" ni, por tanto, "productividad total de los factores", sino que los elementos materiales se ponen en rela-

2 Incluso más, en rigor, el precio de producción tampoco aparece como tal sino bajo la forma de precio comercial o "de mercado".

ción para incrementar la productividad del trabajo. De esta forma, la expresión específica del resultado de la forma social de producción es la distribución funcional del ingreso, que aquí encierra un contenido completamente diferente al de la teoría neoclásica: indica cuánto se apropian obreros y capitalistas del total del valor creado por los primeros, como resultado de un proceso productivo que tiene por fundamento la producción de plusvalor y que, por ende, encierra una relación conflictiva entre obreros y capitalistas.

Desarrollado lo anterior –expuesto en detalle en Graña y Kennedy (2006)– , nos interesa ahora poner de manifiesto algunas consideraciones que implican que aquellas determinaciones simples no se manifiesten directamente en las formas concretas y que hacen al objetivo del presente trabajo.

En primer lugar, en relación con el salario, cabe destacar dos cuestiones. Por un lado, aquel incremento de la organización científica del proceso de trabajo requiere, evidentemente, un obrero colectivo crecientemente calificado que encierra, por tanto, una fuerza de trabajo de mayor valor. De esta forma, es de esperar que una mayor productividad vaya acompañada de aumentos en el salario real; es decir, no todo crecimiento de productividad debe traducirse necesariamente en plusvalía, como mostramos al analizar las determinaciones generales. Por el otro, es evidente que el capital cuenta con el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor (es decir, la reducción del salario real) como fuente adicional de producción de plusvalía[3]. Sin embargo, la utilización en escala agregada de esta herramienta constituye una amenaza para la producción capitalista, en tanto pone en riesgo la disponibilidad y/o la calidad de la fuerza de trabajo en el futuro. Aunque, claro está, no es éste un problema que se le presente de manera inmediata a cada capitalista individual.

En segundo lugar, en el desarrollo previo tratamos a cada rama de actividad como un todo homogéneo. Ahora bien, es claro que al interior de ellas habrá diferencias en los distintos capitales que desarrollan su proceso productivo. En esa desigualdad se determina el promedio, es decir, algunos pondrán en funcionamiento una potencia productiva inferior (por ende, tendrán un valor individual por encima del social y obtendrán una tasa de ganancia inferior), mientras que otros tendrán una mayor productividad y también, por tanto, una tasa de ganancia individual superior a la de los primeros. Esta menor tasa

3 Es importante destacar que una baja del salario real puede darse también como expresión de una reducción misma del valor de la fuerza de trabajo. Ahora bien, en este caso, la baja del salario real no sería una fuente adicional de producción de plusvalía, que es lo que aquí tratamos de poner de manifiesto.

de ganancia repercute en la posibilidad de acumulación del capital individual, con lo cual reduce su capacidad de ampliar la escala y/o la adquisición de medios de producción que incorporen una mayor productividad laboral, en contraste con otros capitales que disfrutan de una velocidad de acumulación que no hace más que reproducir en escala ampliada sus procesos de producción y la brecha con aquellos. Esta situación, más allá de cuál sea su origen, implica que, de no mediar ninguna fuente extraordinaria de plusvalía, deberíamos observar una tendencia a la eliminación de las empresas menos productivas al enfrentarse a problemas para poder compensar su (creciente) menor productividad. Ahora bien, esta tendencia hacia el incremento de la escala de producción no aparece claramente en nuestro país, en el cual periódicamente se genera un avance y retroceso masivo de las denominadas pequeñas y medianas empresas. Evidentemente, estas requieren de una fuente adicional de plusvalía. La investigación en torno al pago de la fuerza de trabajo eventualmente por debajo de su valor como condición de la existencia de estas empresas es lo que, en particular, nos interesa analizar en el presente artículo.

Desarrolladas muy sintéticamente lo que consideramos son las determinaciones generales de la producción capitalista, así como también algunas "desviaciones", veamos bajo qué formas concretas aparecen en la Argentina en el período 1993-2006.

El punto de partida: la participación asalariada en el ingreso

El abandono de la investigación en torno a la distribución funcional del ingreso y la falta de disponibilidad de información oficial (inexistencia de un Sistema de Cuentas Nacionales [SCN] articulado e integral), se alimentaron recíprocamente. El único trabajo que presenta tales características es el "Sistema de Cuentas del Producto e Ingreso de la Argentina" (BCRA, 1975), para el período 1950-1973. Sin la forma de un SCN, con posterioridad, dos estudios suministraron información al respecto: el trabajo conjunto entre el BCRA y la Oficina de Buenos Aires de la CEPAL, para el período 1980-1987 (CEPAL, 1991) y una publicación del Ministerio de Economía, para el lapso 1993-1997 (MECON, 1999), a la que se suma la recientemente aparecida "Cuenta Generación del Ingreso e Insumo mano de obra", con la cual se completa la serie hasta 2006 (MECON, 2007). Frente a esta ausencia de información se han desarrollado, a lo largo de los últimos treinta años, un conjunto de investigaciones independientes.

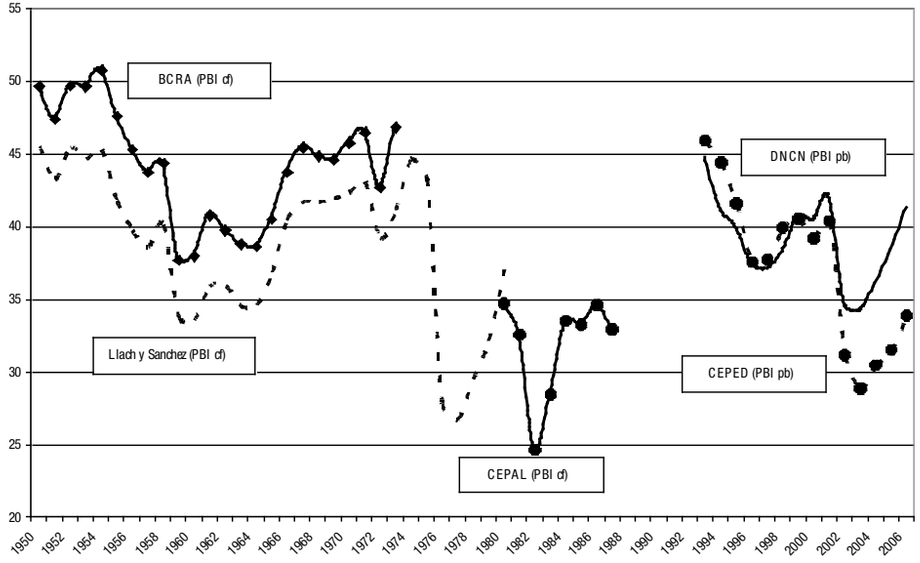
En este contexto, en Lindenboim et al. (2005) hemos procurado reunir la información oficial y no oficial existente sobre participación salarial en el ingreso a lo largo del último medio siglo, incluyendo las estima-

ciones propias para el período 1993-2004, serie extendida hasta 2006. El resultado de dicho ejercicio se expresa parcialmente en el Gráfico 1.

Como allí se observa, si bien las series no son comparables entre sí, la tendencia de la participación asalariada en el ingreso desde mediados del siglo pasado es claramente descendente, en tanto en cada una de las series la participación final es siempre inferior a la inicial. Para el período de análisis tomado en función del presente trabajo la situación no es distinta, en tanto puede verse que dicha participación se redujo entre puntas ampliamente[4], y que los primeros años de la Convertibilidad y, sobre todo, la devaluación de 2002, fueron los momentos clave en dicha evolución. En cuanto a la situación actual, puede notarse que el nivel alcanzado durante 2002-2003 parece ser uno de los más reducidos de la historia para los que se poseen datos, a la vez que la recuperación actual todavía no alcanza los ya deprimidos niveles de 2001[5].

Gráfico 1

Participación del salario en el Producto ruto Interno (PBI) a costo de factores (cf) o PBI a precios básicos (pb). Series seleccionadas. 1950 – 2006. En %



Fuente: Lindenboim et al. (2005) (datos actualizados a 2006) y MECON – DNCN (2007).

4 Más de 10pp en nuestra estimación y menos de la mitad en la serie de la DNCN.

5 Un análisis más detallado de la información en el último medio siglo puede encontrarse en Lindenboim et al. (2005). A su vez, la comparación de nuestra estimación con la recientemente aparecida Cuenta Generación del Ingreso de la DNCN puede verse en Lindenboim et al. (2006a).

Causas del deterioro en la participación asalariada, o las fuentes del superávit de explotación

Como afirmamos en la introducción, una de las razones de nuestro interés en la distribución funcional del ingreso radica en que el análisis de la evolución de sus variables determinantes es fundamental, tanto para la investigación acerca de la utilización específicamente capitalista de la fuerza de trabajo como para la discusión acerca de la sustentabilidad de cualquier esquema de crecimiento. A su vez, en el segundo apartado procuramos mostrar cómo lo central de la evolución de la participación asalariada en el ingreso se define en la relación entre salario y productividad. En este sentido, partiendo de la porción que del valor agregado corresponde a los asalariados y por medio de un sencillo desarrollo algebraico,[6] llegamos a la siguiente expresión:

$$\text{Participación} = \text{CLH} * \frac{1}{\text{Productividad}} * \text{Tasa asalarización} * \frac{\text{Hs Trabajadas Asalariados}}{\text{Hs Trabajadas Ocupados}}$$

Como puede verse, el papel fundamental en la evolución de la participación asalariada lo juega la relación entre el Costo Laboral Horario (en adelante, CLH, que expresa cuál es para el empresario el costo laboral en términos reales) y la Productividad horaria[7]; teniendo el primero una relación directa y la segunda una inversa con la participación asalariada[8].

Costo laboral horario

Con el objetivo de analizar la evolución del CLH y sus componentes, construimos el Gráfico 2, que incluye también la dinámica correspondiente al salario real.

En cuanto al salario nominal horario, puede verse que este muestra, durante la Convertibilidad, un comportamiento relativa-

6 La versión más desarrollada puede encontrarse en Lindenboim et al. (2007).

7 La participación asalariada es el cociente entre la Masa salarial doblemente bruta y el Valor Agregado Bruto a precios básicos (VABpb), ambos a precios corrientes. El CLH surge de deflactar el salario horario promedio por un índice de precios representativo de la producción, esto es, el Índice de Precios Implícitos (IPI). La productividad está estimada sobre la base del VABpb a precios constantes y en términos horarios; es decir, intentamos eliminar las distorsiones que pueden surgir de considerar la productividad por ocupado y/o el PBI a precios de mercado (pm).

8 En cuanto a los dos últimos componentes de la ecuación, estas variables no juegan un papel fundamental dado que se encuentran estructuralmente fijas (los asalariados representan, en nuestro país, cerca del 75% desde hace varias décadas; mientras que la relación de jornada promedio se encuentra determinada por el peso de aquellos en el total y, por ende, no puede modificarse marcadamente).

mente estable y atado al ciclo, dado que alcanza sus máximos antes de la crisis del Tequila y nuevamente en 1998; siendo el primero más elevado que el segundo. Con el comienzo de la recesión, se reduce un 10% hasta 2002-2003, momento a partir del cual crece fuertemente hasta el fin de la serie, en 2006. En cuanto a los precios, vemos que el Índice de Precios Implícitos (IPI) evoluciona también de manera estable durante la Convertibilidad, creciendo levemente hasta mediados de la década y con deflación hacia fines del régimen. A partir de la devaluación, los precios generales de la economía crecen aceleradamente, tal que para 2006 prácticamente duplican a los de 2001.

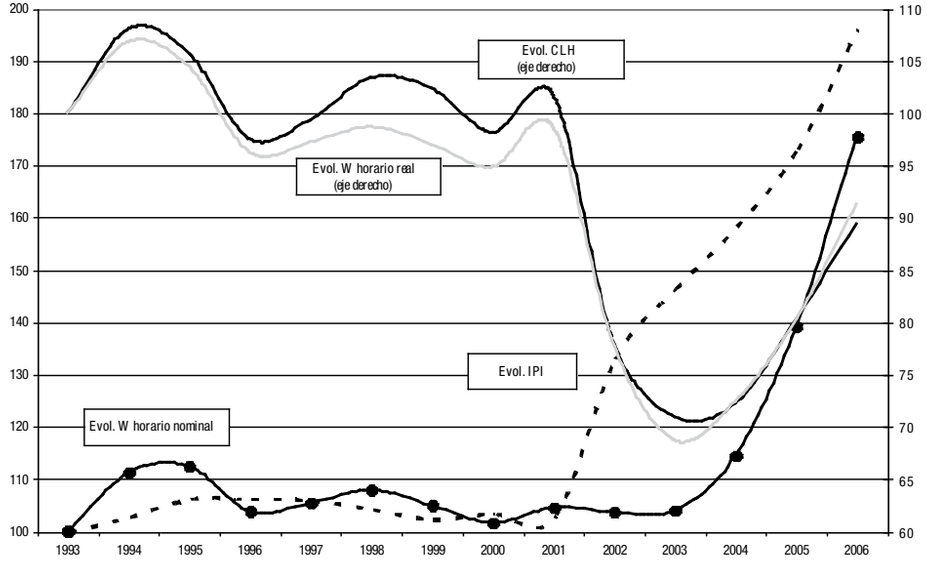
A partir del comportamiento de los "ingredientes", podemos distinguir tres períodos en la evolución del CLH. Claramente, entre 1993 y 2001, se mantiene estable (con oscilaciones), como resultado de la tendencia relativamente similar del salario nominal y del IPI. Aún así, pueden diferenciarse en su interior dos subperíodos: hasta 1998, en que presenta un nivel por encima de 1993 (dado el mayor nivel del salario nominal) y entre 1998-2001, en que su valor es similar al del punto de partida, habida cuenta de la disminución del salario nominal más que proporcional que la mencionada deflación. Un segundo período ocurre durante 2002-2003, cuando el CLH cae violentamente como consecuencia del incremento de precios y la inexistencia de indexación salarial. Finalmente, a partir de 2004 el crecimiento de los salarios supera a la inflación general, y muestra la recuperación del costo laboral; aún así, puede verse claramente que hacia 2006 este es aún un 10% inferior al de fines de la Convertibilidad.

Por último, en relación con el salario real, puede verse que evoluciona de forma relativamente similar al CLH, habida cuenta del casi idéntico desempeño del IPI y el Índice de Precios al Consumidor (IPC). De esta forma, el poder adquisitivo del salario se mantuvo relativamente constante durante la Convertibilidad: muestra un mejor comportamiento en la primera mitad del período, y se desploma alrededor de un 30% con la devaluación. En los últimos años evidencia una leve recuperación, pero aún está por debajo de los niveles previos a aquella. En este punto, es importante destacar que, visto desde una perspectiva histórica, los años noventa no son dignos de celebración en relación con los niveles de salario real[9].

9 Tanto en Beccaria et al. (2005) como en Iñigo (2007) se observa que el nivel del salario real industrial promedio de la Convertibilidad es entre un 35% y un 45% más bajo que el vigente en la primera mitad de la década del setenta.

Gráfico 2

Evolución del Costo laboral horario, Salario horario Real, Salario horario nominal, el PI. Total de asalariados. 1993-2006. 1993=100



Fuente: Elaboración propia basada en DNCN y EPH-INDEC

Productividad horaria

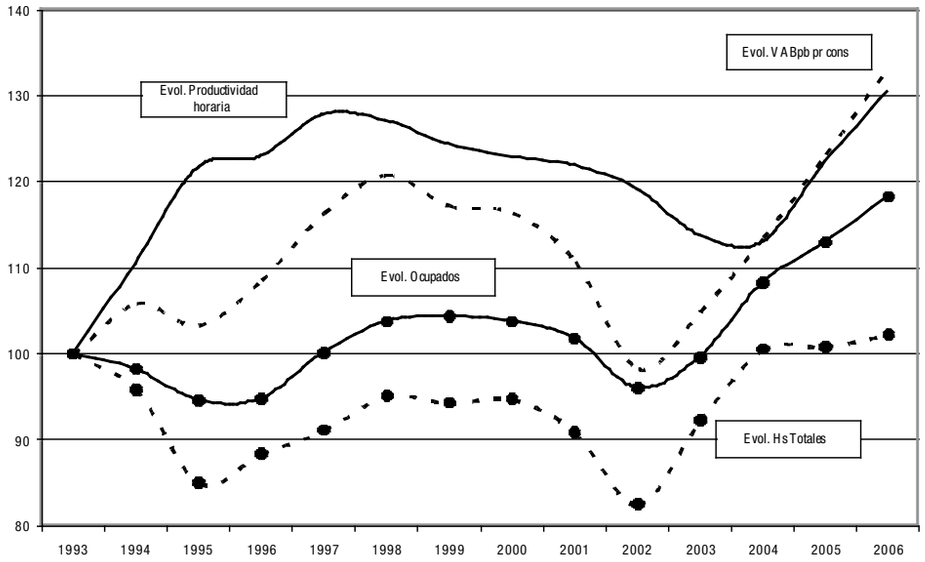
Si hasta aquí observamos cuánto le cuesta al empleador cada obrero, veamos ahora cuánto rinde este en términos físicos; esto es, en relación con su productividad. Para tal fin construimos el Gráfico 3[10]. Allí puede verse que, a lo largo de estos años, su evolución puede dividirse en tres períodos claramente diferenciables.

En primer lugar, desde el principio de la serie hasta 1997 –último año completo de crecimiento en la Argentina durante la Convertibilidad– la productividad se elevó marcadamente, dado que superó al nivel de 1993 en un 27%, lo que se explica por un mayor nivel del producto logrado con una menor cantidad de horas trabajadas, consecuencia a su vez de un total de trabajadores constante y una menor jornada promedio[11].

10 Es importante notar aquí que nos estamos refiriendo a la productividad del total de ocupados, y no exclusivamente de los asalariados, dado que es imposible cuantificar a cuánto del producto contribuyó cada categoría ocupacional, consideraremos entonces que la productividad de los asalariados evoluciona de igual forma que la del total de ocupados.

11 A los fines de lograr calidad en el gráfico, omitimos la expresión de la evolución de la jornada laboral promedio, en tanto esta es la "diferencia" entre la evolución del total de ocupados y las horas totales trabajadas.

Gráfico 3
Evolución de la Productividad horaria, VAB pb, Horas totales trabajadas, Ocupados y Horas promedio. 1993-2006. 1993=10



Fuente: Elaboración propia en base a DNCN y EPH-INDEC

A partir de allí, puede verse que la productividad comenzó un recorrido constantemente descendente, que recién se detuvo en 2004, reduciéndose más de un 11%. Debido a las características del ciclo económico, este lapso debe ser subdividido nuevamente. Hasta el año 2000 puede verse que la recesión no vino acompañada de una reducción ni del empleo ni de las horas trabajadas, lo que comienza a ocurrir levemente en 2001 y aparece fuertemente en 2002, como consecuencia de la caída tanto del nivel de empleo como de la jornada laboral. Aún así, a lo largo de todos estos años, la reducción de las horas trabajadas es siempre menor a la del producto, lo que se traduce en la referida caída de la productividad. Con distinta intensidad, tanto en la recesión 1998-2001 como en el desplome de 2001-2002 estamos en presencia del fenómeno reconocido en la literatura como "atesoramiento de fuerza de trabajo" o *"labor hoarding"*. Distinta es la cuestión respecto de la caída de la productividad en el lapso 2002-2004, en que se observa un crecimiento del producto logrado a través de un incremento más fuerte de las horas trabajadas, resultado tanto de una mayor cantidad de ocupados como de una jornada promedio más extensa.

Finalmente, el crecimiento del producto de los años 2005-2006 se logró con un nivel similar de horas (resultado de un mayor número de ocupados y una reducción de la jornada promedio), lo que se tradujo en un crecimiento de la productividad del 15%.

En síntesis, a lo largo de todo el período bajo análisis la productividad horaria crece alrededor del 30%, con un valor agregado de similar aumento y nivel constante de horas totales, resultantes de una mayor cantidad de ocupados y, por tanto, una menor jornada laboral promedio.

Evolución de la distribución y sus determinantes

Luego de haber analizado la evolución de los determinantes de la distribución funcional independientemente, observemos ahora la incidencia que la evolución de cada uno tuvo en ella, para lo cual construimos el Gráfico 4.

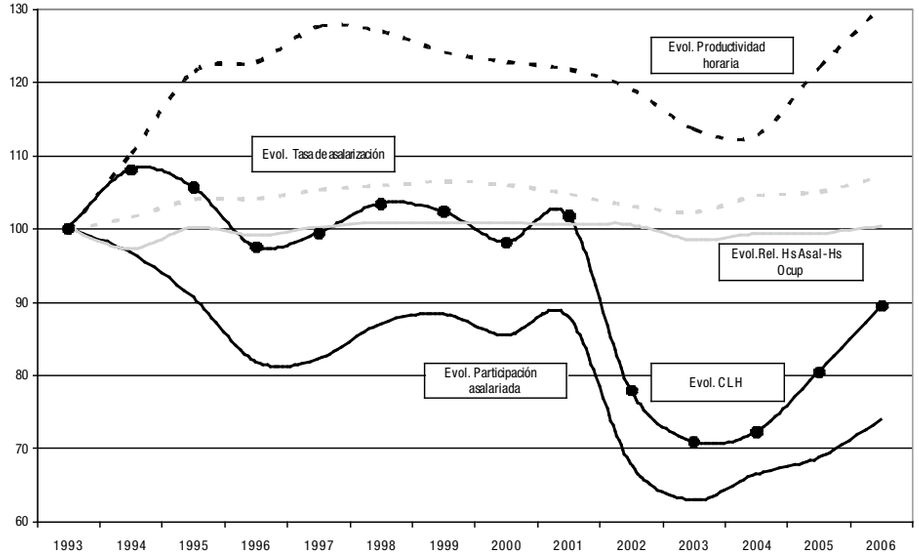
Antes que nada, al observar dicho gráfico queda confirmado que los factores más relevantes han sido la Productividad horaria y el CLH pero, sobre todo, la evolución de su relación. Al respecto, podemos dividir en dos el período de análisis. El quiebre lo marca, nuevamente, la devaluación. Así, hasta el año 2001, debido a la relativa estabilidad del CLH, la caída en la participación asalariada es explicada exclusivamente por el crecimiento de la productividad horaria no traducida a ingresos de los ocupados, en particular a los asalariados. Si se observa al interior, puede verse que lo anterior ocurrió con particular fuerza hasta 1997, momento a partir del cual la tendencia decreciente de la productividad –conjuntamente con un CLH estable– se tradujo en un incremento de la participación asalariada.

Por el contrario, para el lapso 2001-2006 la caída de la participación asalariada se explica por la confluencia de ambos factores: incremento de la productividad del 7% y caída del CLH del 12%. Ahora bien, al observar dicha evolución hasta 2005, puede verse que hasta este año la caída de la participación se debe exclusivamente a la caída del CLH, en tanto la productividad presenta un nivel casi idéntico al de 2001, siendo central el trienio 2001-2003, en que la caída del costo laboral es tan fuerte que más que compensa la caída de la productividad. A partir de allí, la participación asalariada muestra un comportamiento ascendente, explicado por un crecimiento del costo laboral aún mayor que el observado en la productividad.

En síntesis, al observar el período entre puntas, lo que se puede notar es que la caída de la participación asalariada en el ingreso se explica no solo por los incrementos de productividad no transferidos a salarios sino también por la reducción lisa y llana del CLH, esto es, por la caída del poder adquisitivo del salario.

Gráfico 4

Evolución de la Participación asalariada en el VAB a precios de productor (pp), CLH, Productividad horaria, Tasa de asalarización y Relación horas asalariados – horas ocupados. 1993-2006. 1993 = 100



Fuente: Elaboración propia en base a DNCN y EPH-INDEC

Sobre PyMEs y Grandes: semejanza en la forma, diferencia en el contenido

Como señalamos al comienzo del artículo, uno de los objetivos del trabajo es analizar la evolución de los determinantes de la distribución funcional según tamaño de establecimiento. Para tal fin, recurrimos a la Encuesta Nacional a Grandes Empresas (ENGE) que se realiza a las 500 empresas con mayor Valor de la Producción (aproximado mediante el valor total de ventas). Así, a partir de esta encuesta contamos con las variables relevantes a nuestros fines para las Grandes Empresas (GE), en tanto que los valores correspondientes al resto de las empresas (que denominamos en el resto del trabajo Pequeñas y Medianas –PYME–[12]) se obtienen por diferencia. Los resultados se expresan en los Gráficos 5, 6 y 7. Antes de continuar, resulta necesario realizar tres breves comentarios metodológicos respecto de la ENGE que tienen particular incidencia en nuestro trabajo, así como también resaltar la importancia que estas empresas tienen en la estructura económica.

12 Obviamente, este conjunto de empresas no es estrictamente lo que habitualmente se conoce como PyME, quedan allí incluidas empresas "Grandes" que no lleguen, por su volumen de ventas, a formar parte de la ENGE.

En cuanto a lo metodológico, en primer lugar, los resultados publicados de la ENGE abarcan el período 1993-2005, de modo que el período de análisis se recorta aquí un año. En segundo lugar, para la ENGE, los puestos de trabajo asalariados precarios constituyen un consumo intermedio, de modo que no están identificados como asalariados[13]. De esta forma, para las GE se encuentra sobreestimado el nivel salarial promedio y subestimado el número de puestos de trabajo asalariados, lo que implica asignarle una productividad mayor a estas empresas[14]. Finalmente, en la ENGE no se realiza ninguna especificación acerca de la extensión de la jornada de trabajo, de modo que en este caso la productividad no será horaria sino por trabajador (o puesto de trabajo, según el caso), mientras que el costo laboral será mensual (CLM), con lo cual se pierde la incidencia que eventualmente puede jugar una evolución relativa de las horas trabajadas diferencial según tamaño del establecimiento[15].

En relación con el peso de las GE en la estructura económica, puede observarse en el Cuadro 1 que estas representan una creciente proporción del VABpp (del 14 al 16,7%), una reducida y decreciente del total de asalariados (del 6,7% al 5,3% entre puntas), y un incremento de su peso en el total de la masa salarial, que alcanza el 17% hacia finales de la serie.

13 Esto se debe a que dichos trabajadores precarios son considerados como empresas individuales que brindan servicios para la producción final, al igual que cualquier otro insumo requerido.

14 Dada la forma de determinación del tamaño de empresa en la ENGE, no resulta posible una comparación estricta con EPH a partir de la cual pueda establecerse el nivel de precariedad de las GE. En este sentido, puede destacarse que en esta última encuesta el nivel de precariedad en las empresas de más de 100 ocupados no llega al 10%, cifra de poca importancia en el marco de este trabajo, pero no menor si se tiene en cuenta que habitualmente se afirma que la precariedad es propiedad exclusiva de las pequeñas y medianas empresas.

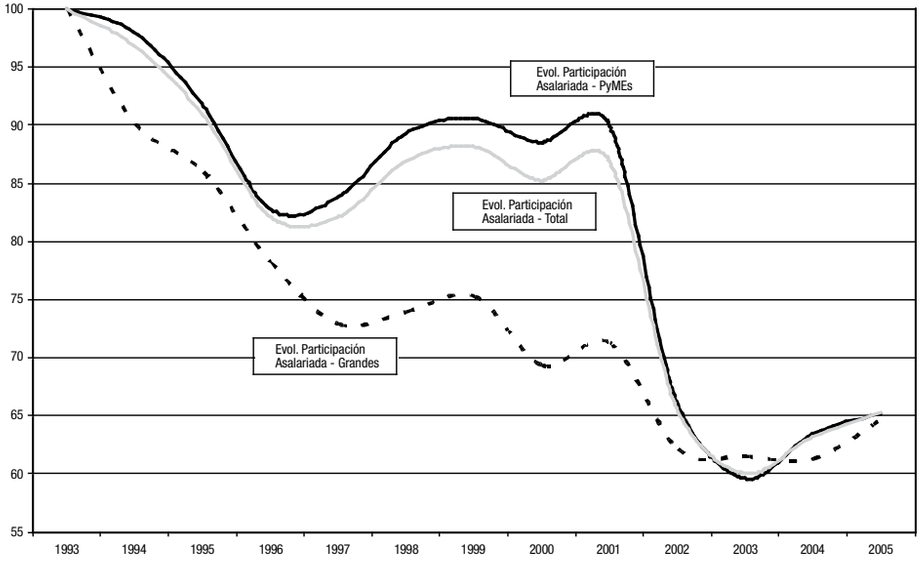
15 Habida cuenta de los cambios bruscos de precios producidos durante 2002, la ENGE realizó un tratamiento especial para dicho año del VABpp ("Tratamiento de la Encuesta Nacional a Grandes Empresas en un año de inflación", disponible en el sitio del INDEC). Aún así, el resultado muestra una variación respecto de 2001 marcadamente diferente a la del conjunto de la economía, cuando para todo el resto de los años de la serie la diferencia no es tan significativa. Por estas razones, para el año 2002 hemos optado por aplicarle al VABpp de las GE la variación del VABpp total, obteniéndose así un VABpp menor, al que luego se le aplicó la evolución arrojada por la ENGE para los dos años restantes de la serie.

Cuadro 1
Participación de las Grandes Empresas en el VABpp precios corrientes, Asalariados y la Masa salarial doble bruta. 1993-2005. En %.

Año	VABpp pr corr		Asalariados		Masa salarial	
	Tot (mill)	GE	Tot (mil)	GE	Tot (mill)	GE
1993	217.798	14,0	8.980	6,8	95.633	14,7
1994	237.306	14,4	8.968	6,3	100.877	14,1
1995	238.612	14,7	8.850	6,2	95.297	14,7
1996	251.100	15,1	8.867	6,1	90.541	15,1
1997	269.558	15,4	9.484	5,8	97.084	14,4
1998	275.350	15,5	9.877	5,8	104.977	13,9
1999	262.474	15,9	9.986	5,6	101.552	14,3
2000	263.219	16,9	9.888	5,6	98.489	14,5
2001	250.889	16,6	9.587	5,6	95.812	14,3
2002	294.804	16,6	8.902	5,7	84.940	16,6
2003	351.599	16,4	9.157	5,5	92.608	17,7
2004	412.306	16,7	10.167	5,3	114.284	17,1
2005	489.786	16,5	10.671	5,3	140.208	17,3

Fuente: Elaboración propia en base a DNCN, EPH-INDEC y ENGE-INDEC

Gráfico 5
Evolución de la Participación asalariada en el VABpp según tamaño. 1993-2005. 1993 = 100



Fuente: Elaboración propia basada en DNCN, EPH-INDEC y ENGE-INDEC

Tal como se observa en el Gráfico 5, la participación asalariada en el ingreso evoluciona entre puntas de forma similar, cualquiera sea el tamaño de empresa: en ambos casos esta participación se reduce 35% (aunque para período 1996-2002 la de las GE es marcadamente menor). Ahora bien, ¿cómo se explica esta similar evolución?

En este sentido, en el Gráfico 6 se observa que la productividad en las GE aumenta un 66% entre 1993 y 2005 (a pesar de experimentar una caída durante la crisis final de la Convertibilidad que la llevó a sus niveles de 1997), con una reducción de los ocupados del 8%[16],[17]. Entre el heterogéneo conjunto PyME la situación no es alentadora, en tanto la productividad crece, entre puntas, algo más del 10%, con un crecimiento relativamente similar de los ocupados. Así, la brecha de productividad entre las empresas según su tamaño no hizo sino ampliarse a lo largo de la serie: mientras que en 1993 la correspondiente a las GE era 3,3 veces mayor, en 2005 el valor alcanzó las 5 veces.

De esta forma, los datos ponen claramente de manifiesto la "contradicción" inherente a las PyME: mientras que una cara de la moneda nos muestra su carácter positivo en términos de absorción de empleo (es decir, una elevada elasticidad empleo-producto), la otra cara da cuenta de sus dificultades en términos de capacidad productiva del trabajo (esto es, una baja productividad). Retomaremos este punto en las conclusiones.

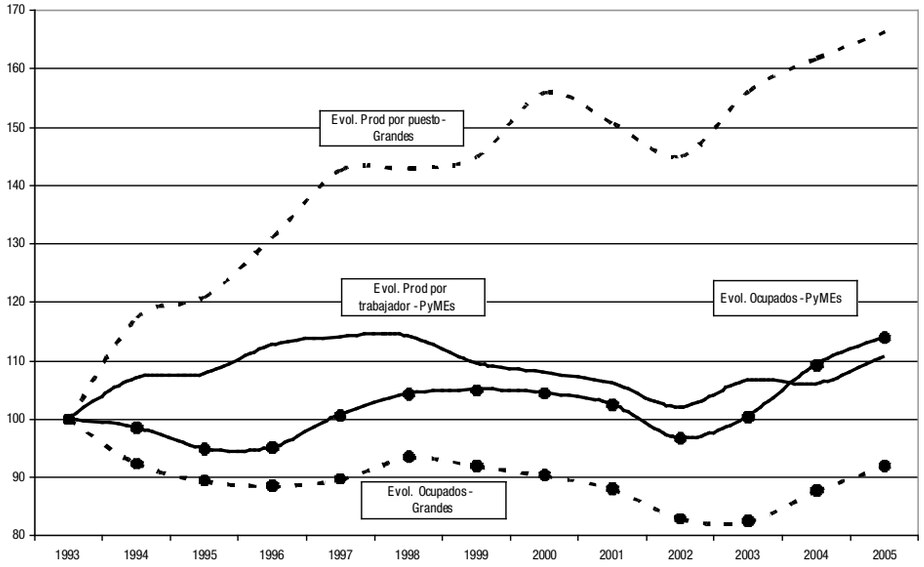
En cuanto al CLM, en el Gráfico 7 podemos observar que en el caso de las GE el mismo es relativamente constante, con un incremento de 7,5% en los noventa, nivel que recupera en 2005 luego de la caída observada simultáneamente con la devaluación. En cuanto a las PyME, a la caída del 10% durante la Convertibilidad le siguió un auténtico derrumbe en la devaluación y un crecimiento prácticamente nulo en los años siguientes, al punto que para 2005 representa apenas un 70% de su nivel de 1993. De esta forma, mientras que a principios de la serie el CLM de las GE era 2,3 el de las PyME, actualmente la brecha se amplió a 3,7 veces.

En función de los párrafos precedentes, es claro que el deterioro similar de la participación asalariada observada inicialmente se explica por evoluciones marcadamente diferentes de sus variables determinantes: mientras que en el caso de las GE dicho deterioro se debe casi exclusivamente a incrementos de productividad no transferidos a salarios, para las PyME la caída encuentra –principalmente– su razón en el fuerte descenso del costo laboral.

16 Esto puede no ser completamente cierto en tanto no se está captando el probable incremento de los trabajadores precarios en las GE. En cualquier caso, creemos que la incidencia de este fenómeno no anula la tendencia general mencionada.

17 En este punto es interesante destacar que en la pos Convertibilidad no solo existe un mayor nivel de productividad con respecto a la década pasada, sino que su incremento se logró conjuntamente con aumento de ocupados.

Gráfico 6
Evolución de la Productividad por trabajador y Ocupados según tamaño de establecimiento. 1993-2005. 1993=100

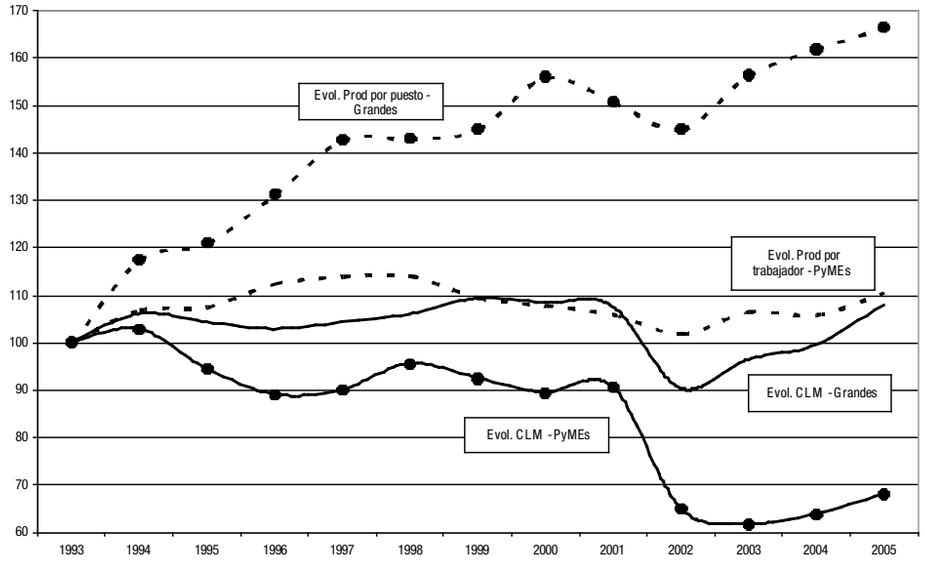


Fuente: Elaboración propia en base a DNCN, EPH-INDEC y ENGE-INDEC

Si se analiza la cuestión al interior del período pueden encontrarse algunas particularidades dentro de este proceso. En cuanto a las GE, puede verse que lo central del deterioro de la participación asalariada se dio en los noventa, mientras que durante el período pos Convertibilidad se mantuvo en niveles similares, dado que el costo laboral tuvo una dinámica similar a la de la productividad. En lo que refiere a las PyME, el deterioro se da "en dos etapas", en las cuales el papel central lo juega la caída del costo laboral, aunque en los noventa aparece en alguna dimensión el incremento de productividad no reflejado en salarios.

En resumidas cuentas, y en términos agregados, es en las GE donde se expresan algunas de las determinaciones generales del funcionamiento de una economía capitalista, en tanto se observan incrementos de productividad y una constancia, o aumentos relativamente menores, del costo laboral. El caso de las PyME es marcadamente diferente, en tanto su sostenimiento económico pareciera estar basado fundamentalmente en una constante disminución del costo laboral, esto es, un deterioro del poder adquisitivo del salario. Retomaremos ambas cuestiones más adelante.

Gráfico 7
Evolución del CLM y Productividad por trabajador según tamaño del establecimiento. 1993-2005. 1993 = 100.



Fuente: Elaboración propia en base a DNCN, EPH-INDEC y ENGE-INDEC

Superávit de explotación e inversión privada

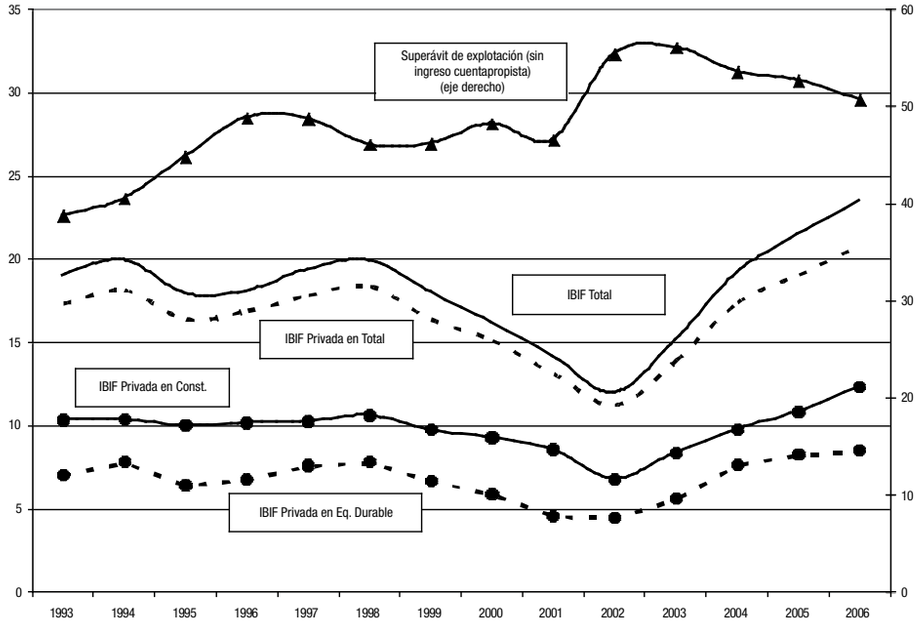
En el tercer apartado dimos cuenta del profundo deterioro sufrido por la participación asalariada en el ingreso a lo largo del período bajo estudio. Ahora bien, ¿qué sucede con los otros grandes componentes del ingreso? En otras palabras, ¿qué componentes absorbieron esta disminución? En cuanto al ingreso de los cuentapropistas, vimos en Lindenboim et al. (2006b y 2005) que este representa una porción continuamente decreciente del ingreso. En cuanto a los impuestos indirectos netos de subsidios, que deben ser considerados cuando se trabaja –como en este apartado– con el producto a precios de mercado, estos incrementan su participación prácticamente en la misma magnitud que la pérdida de los cuentapropistas. De esta forma, la disminución anteriormente observada de la participación asalariada en el ingreso tiene como contrapartida casi exacta un incremento del superávit de explotación 12pp, tal como se observa en el Gráfico 8.

En este marco, procuramos aquí retomar uno de los aspectos señalados en la introducción: la utilización de los ingresos en la adquisición de los bienes finales; en particular, nos interesa la relación entre

este superávit de explotación y su utilización en la inversión privada. En este sentido, lo que primero salta a la vista al observar el mismo Gráfico 8 es que este crecimiento del superávit de explotación prácticamente no tuvo reflejo en la magnitud de la inversión privada, la cual creció apenas 3,5pp entre 1993 y 2006, expresando lo que en otro momento hemos denominado "traumático divorcio".

Gráfico 8

Superávit de explotación (excluyendo ingreso de cuentapropistas), Inversión Bruta Interna Fija (IBIF) Total y Privada, en Equipo durable de producción y en Construcción Privadas. 1993 – 2006. En % del PBIpm.



Fuente: Lindenboim et al (2005) y DNCN

Ahora bien, lo anterior pareciera ser una característica propia de la Convertibilidad, en tanto para el período 2001-2006 el superávit crece 4,1pp y la inversión privada 7,7pp, lo cual pone en evidencia una supuesta "reconciliación" entre ambas variables. En esta línea, en el último tiempo, tanto funcionarios públicos como investigadores independientes han afirmado que en 2006 nuestro país ha superado con creces el nivel de inversión máximo de la Convertibilidad (logrado en 1998), en tanto representa en la actualidad el 20,9% del producto, mientras que en ese año era el 18,4%. Sin embargo, al observar lo ocurrido al interior de la misma, vemos que,

respecto de ese año, el elevado nivel de participación en 2006 se debe casi exclusivamente a la inversión en Construcción (que incluye, claro está, la construcción residencial), en tanto que la inversión en Equipo durable de producción, esto es, inversión en Maquinaria y Equipo y en Material de Transporte, apenas se incrementa de 7,8% al 8,5% del producto, con un dinamismo particularmente escaso en los últimos dos años.

Es así como quedan relativizados los anuncios de que estamos en un nivel históricamente alto de inversión, en tanto omiten el presente contexto de niveles *históricamente altos* de inversión en construcción y, sobre todo, de superávit de explotación. De esta forma, estas cuestiones, más que aportar alguna certeza, plantean el interrogante –central en términos de la acumulación de capital– acerca de la existencia (o no) de un límite estructural al incremento de la capacidad productiva en nuestro país.

Conclusiones derivadas: reflexiones acerca del proceso económico actual

A lo largo del presente trabajo hemos procurado avanzar sobre la investigación de la distribución funcional del ingreso en Argentina. El punto de partida fue el profundo deterioro de la participación asalariada a lo largo del período 1993-2006, al cual nos enfrentamos en un doble sentido: por un lado, en lo que respecta a las variables determinantes de su evolución, y, por el otro, en relación con la utilización de los respectivos ingresos en la adquisición de los bienes finales producidos por la economía.

Como intentamos mostrar en el segundo apartado, una caída de la participación asalariada puede ser expresión de las propias leyes generales de la producción capitalista, puesto que la producción de plusvalía relativa, esto es, la constante mejora de las fuerzas productivas a partir de la capitalización de la plusvalía, conduce a tal resultado, aún cuando el salario real "reconozca" la mayor calificación de la fuerza de trabajo necesaria para sostener la productividad aumentada.

Sin embargo, poco de esto parece estar detrás de la caída de la participación asalariada en la Argentina a lo largo del período bajo estudio. De un lado, en el cuarto apartado vimos que esta participación no fue resultado únicamente de los incrementos de productividad no transferidos a salarios, sino también a la reducción lisa y llana del salario real. En esta línea, en el quinto apartado encontramos que esta última fuente de ganancia era frecuente entre las empresas aquí identificadas como PyME, conjunto heterogéneo que abarca a todos los capitales individuales no incluidos en la ENGE. Del otro, en el sexto apartado dimos cuenta del hecho de que el creciente superávit de explotación (contracara de aquella caída asalariada en el ingreso)

o bien estuvo lejos de volcarse a la inversión, o bien cuando lo hizo se concentró fuertemente en construcción, con una elevada participación del componente residencial, que difícilmente puede identificarse como inversión productiva.

Estos resultados permiten realizar algunas observaciones respecto de diversas cuestiones relativas a la realidad económica nacional. En particular, nos detendremos someramente en la inversión y la inflación, para finalmente confluir –con todos los elementos en juego– en algunas preguntas respecto de las perspectivas del esquema económico actual.

Inversión

Así como anteriormente remarcamos que desde diversos sectores se sostiene que en la actualidad estamos asistiendo a niveles elevados de inversión, desde la vereda opuesta se esgrimen los argumentos conocidos para explicar su bajo nivel, entre los que se destacan "la ausencia de un sólido marco institucional", "la necesidad de reglas claras" o "la falta de respecto a la propiedad privada", etc., a los que no pocas veces se suma la necesidad de "ajustar" las condiciones de vida de los trabajadores para incrementar aquella.

Unos y otros dejan de lado la cuestión del nivel actual del superávit de explotación, aunque estos últimos también olvidan –aspecto que los diferencia– que el poder adquisitivo del salario se encuentra en la actualidad, luego de cuatro años de crecimiento a "tasas chinas", en promedio, aún por debajo del de 2001 y es entre un 30% y un 40% más bajo al percibido a mediados de los años setenta.

En definitiva, el análisis debe considerar, a la vez, la situación (elevado porcentaje de inversión, alcanzado en base a construcción residencial) y su contexto determinado (elevado superávit de explotación y niveles salariales reales bajos), lo que está ausente en estas concepciones.

Inflación

En la actualidad, existe acuerdo en la literatura respecto de que la política económica central del gobierno actual es el sostenimiento de un tipo de cambio "alto". Así, determinado un tipo de cambio nominal, la herramienta central para mantener la "competitividad" reside en contener el aumento de precios que –dados los precios internacionales– reduce la relación real. En este marco, en la interpretación oficial, dos son los posibles focos inflacionarios: el superávit comercial (subproducto del nivel tipo de cambio) y los salarios. En cuanto al primero, la solución reside en la absorción de los dólares que entran al país, para lo cual el gobierno realiza dos acciones concretas: de un lado, mantiene un estricto superávit fiscal; del otro, esteriliza –mediante endeudamiento– la parte del ingreso de dólares que tiene como contrapartida la emisión monetaria (CENDA, 2006b y Pérez, 2006).

En cuanto al segundo, el planteo oficial –a tono con la ortodoxia económica– se basa en dos posibilidades que, directa o indirectamente, se asientan sobre la calidad de vida de los trabajadores. Por un lado, se afirma que los aumentos salariales, por sí mismos, son inflacionarios, en tanto los empresarios, para mantener su nivel de ganancia, trasladarán la suba a los precios. Por el otro, si esto no ocurre, la inflación llegará de todas formas, como resultado de una oferta que no puede hacer frente a la mayor demanda que responde, a su vez, a los mayores ingresos de los "consumidores".

El primero de estos argumentos queda rebatido por el nivel históricamente elevado del superávit de explotación en la actualidad. El segundo argumento es tan general que carece de sentido. Antes que nada, un incremento de salarios no consiste en dinero que brota de la nada, sino de una distribución diferente del mismo valor generado en la producción; no hay, por tanto, un "exceso de demanda" agregado[18]. Sólo podría plantearse una objeción menor a este argumento, si se pudiera determinar que las ramas productoras de los bienes que consumen los asalariados se encuentran operando al límite de su capacidad, en tanto que las productoras de bienes "capitalistas" (sean de consumo "suntuoso" o de inversión) cuentan con capacidad ociosa. Sin embargo, reconocer que el problema recién aparece por un desbalance por ramas implicaría aceptar el carácter a priori no inflacionario de los aumentos salariales lo que, por obvias razones, no aparece en debate. En cualquier caso, el único camino para aumentar la oferta es el aumento de la producción y por ende de la inversión, lo cual, en primer lugar, nos remite al punto anterior y, en segundo, a la generación de una demanda social solvente para esa oferta incrementada.

En resumidas cuentas, el bajo nivel salarial actual se traduce en un mayor superávit de explotación, que no se vuelca proporcionalmente a la inversión; por su parte, el salario no se puede incrementar porque se traduciría en inflación, directamente por incremento de costos o indirectamente por el exceso de demanda resultante, para cuya satisfacción –mediante el crecimiento de la escala de producción– se requiere una mayor ganancia, quedando así cerrado el círculo que, en todos sus puntos, deposita la cuestión sobre la fuerza de trabajo en general, y sobre su nivel de vida en particular.

18 A excepción, claro está, del equivalente al superávit comercial que, como vimos, el gobierno se ocupa de eliminar mediante su superávit fiscal.

Algunas observaciones y preguntas preliminares sobre las perspectivas del esquema económico actual

Entre las principales características del proceso de acumulación de capital en nuestro país se encuentra la restringida escala a la que operan las empresas al interior en comparación con aquellas a las que lo hacen en el resto del mundo. Como tratamos de poner de manifiesto previamente, estos capitales que operan en una escala de producción inferior a las condiciones medias no pueden lograr la tasa de ganancia media. Sin embargo, estas empresas no producen en la Argentina con una menor tasa de ganancia, lo que implica que su existencia debe sostenerse necesariamente sobre la base de alguna/s fuente/s extraordinaria/s de ganancia. En este sentido, nuestro país ha sido históricamente receptor de renta diferencial de la tierra que se transfiere –de diferentes formas a lo largo del siglo– de los terratenientes a los capitalistas industriales. A su vez, desde mediados de los setenta, se han agregado dos fuentes adicionales: el endeudamiento externo y el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor[19].

Aún con esta situación, parecería existir en la actualidad un generalizado acuerdo respecto de que, al adoptar un tipo de cambio más elevado, se ha generado un nuevo patrón de crecimiento basado en la producción de bienes –primordialmente industriales– proceso que se refleja en el importante crecimiento del empleo de los últimos años (Arceo et al., 2007; Basualdo, 2006; CENDA, 2006a y Frenkel y Rapetti, 2004).

Ahora bien, en el último tiempo han aparecido algunos trabajos que cuestionan la realidad y profundidad de tal modificación. Por un lado, en el trabajo de Fernández Bugna y Porta (2007) que analiza la situación de la industria manufacturera, se concluye que dicha industria atraviesa un proceso de "crecimiento sin cambio estructural". Por el otro, en Lavopa (2007) se compara al proceso actual con el período 1996-1998 –para no sesgar el análisis al incluir fases recesivas– para concluir en que en el proceso actual es prácticamente idéntico respecto de las ramas que "motorizan" así como de las que más contribuyen al crecimiento económico, de modo que no es el "cambio estructural" el que explica la mayor absorción de fuerza de trabajo. En la búsqueda de la razón de esta última, se concluye que la mayor parte del empleo se concentró en microestablecimientos y PyME (que, en este caso, hace referencia a los establecimientos de hasta 40 trabajadores), evidencia que se corresponde con la presentada en el apartado 5, donde vimos que las empresas incluidas en la ENGE tienen una participación decreciente en lo que respecta a la absorción de empleo. Si, a su vez, la categoría ocupacional que agrupa a los patrones juega un papel importante (en relación con su papel durante la década anterior), podemos afirmar que en la pos Convertibilidad el mayor crecimiento del empleo se verifica por un nuevo período de aparición de pequeñas y medianas empresas.

De esta forma, si ya nuestro país se caracteriza por el hecho de que inclusive las "empresas grandes" produzcan en una escala reducida en términos mundiales, un proceso que se basa en el desarrollo de empresas aún más pequeñas que aquellas implica sencillamente una profundización en la necesidad de ganancias extraordinarias. En el contexto actual, el endeudamiento externo no parece adquirir la relevancia de la pasada década, mientras que la masa de valor representada en la renta diferencial debe jugar un rol más que significativo, dados los precios internacionales elevados de los bienes exportados por Argentina. En cuanto a la tercera fuente identificada, el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor, su papel se vio reforzado luego de la devaluación de 2002.

Si bien en alguno de los trabajos anteriormente mencionados aparece el nivel del salario real como una de las razones que estimularon el actual ciclo expansivo (Arceo et al., 2007; CENDA, 2006a), lo que aparece poco claro es la capacidad de este esquema de impulsar su recuperación que –en principio– vendría de la reducción de la masa de desocupados, como un proceso "natural". En nuestra opinión, en tanto fuente de plusvalía extraordinaria, los salarios bajos permitieron reactivar la economía pero, por la escala de sus empleadores, esos niveles se han establecido como límite estructural, dada la magnitud de las otras fuentes extraordinarias de ganancia.

En resumidas cuentas, el sostenimiento del proceso actual, dada la menor dinámica de la productividad debida a la reducida escala de producción de las empresas, implica la necesidad de crecientes masas de renta diferencial y de salarios reales deprimidos; es decir, de una fuente cuyo control –en tanto está determinada por los precios internacionales– escapa al control estatal, y de otra, que implica la continuación del deterioro de las condiciones de vida de la población. La opción de los noventa, con salarios algo más elevados y un gran volumen de endeudamiento externo tampoco se presenta –por obvias razones– como una opción viable. Aunque siempre puede esperarse que los precios de las materias primas exportadas por Argentina crezcan indefinidamente, no podría sostenerse un "estrategia de desarrollo" sobre una esperanza.

19 Podría sostenerse que la baja del salario real desde principios de los setenta a la actualidad no implica un pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor sino que expresa una reducción del valor de dicha fuerza. Si bien es una situación posible, en nuestra opinión, el incremento del nivel de calificación promedio del conjunto de trabajadores, a tono con el evidenciado en el resto del mundo, descarta tal posibilidad para nuestro país.

Ahora bien, ¿en qué sentido una variable como el salario real interesa en la producción capitalista? Además de las importantísimas cuestiones de moral y ética, resulta evidente que la acumulación de capital gira en torno a la producción en tiempo y forma de una mercancía: la fuerza de trabajo. Ausente esta, ausente el objeto de la acumulación: la plusvalía. Se encuentra entre las necesidades del capital social reproducir a la mano de obra con determinados atributos productivos, características que sólo pueden obtenerse –y conservarse en el tiempo– sobre la base de un salario acorde con sus necesidades. Claramente, la Argentina, dado el bajísimo nivel de salario real actual, continúa en la actualidad socavando la producción de una fuerza de trabajo calificada, lo cual abre el interrogante acerca de la situación futura de la clase obrera argentina. En este sentido, la recuperación de los ya históricamente deprimidos niveles de 2001 es una necesidad imperiosa (siendo que a fines de 2006 aún no se han podido ni siquiera recuperar tales niveles) pero que entra en contradicción con la forma concreta que toma actualmente el proceso de crecimiento argentino y que, además, no presenta dinámicas que escapen de esa lógica.

En este sentido, los sectores empresariales y los gobiernos de turno –entre ellos, el actual– sostienen, sobre la base de la teoría neoclásica, que los incrementos salariales deben venir estrictamente de la mano de la productividad, argumento supuestamente reforzado por la diversidad de situaciones entre empresas y sectores. Dicho claramente, los dos no hacen más que convalidar explícitamente el brutal descenso del salario real ocurrido en 2002.

Lejos de esas posturas, sostenemos que el aumento salarial es una herramienta central para forzar a los capitales individuales al crecimiento de la escala de producción (como forma concreta del desarrollo de las fuerzas productivas). En este proceso, la planificación estatal es absolutamente necesaria y, sin embargo, se muestra –como evidente continuidad con el pasado– ausente.

Bibliografía

Altimir, Oscar 1986 "Estimaciones de la distribución del ingreso en la Argentina, 1953-1980" en *Desarrollo Económico* (Buenos Aires) Nº 100, Vol. 25, enero-marzo, IDES.

Arceo, Nicolás; Monsalvo, Ana Paula y Wainer, Andrés 2007 "Patrón de crecimiento y mercado de trabajo: Argentina en la post-Convertibilidad" en *Realidad Económica* (Buenos Aires) Nº 226, febrero-marzo, IADE.

Basualdo, Eduardo 2006 "La reestructuración de la economía argentina durante las últimas décadas. De la sustitución de importaciones a la valorización financiera" en Basualdo, Eduardo y Arceo, Enrique (comps.) *Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales* (Buenos Aires: CLACSO).

Beccaria, Luis; Esquivel, Valeria y Mauricio, Roxana 2005 *La desigualdad de ingresos y otras inequidades en Argentina post – convertibilidad* (Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento).

CENDA 2006a "El nuevo patrón de crecimiento y su impacto en el empleo" en *Notas de la Economía Argentina 2* (Buenos Aires), septiembre.

CENDA 2006b "Tipo de cambio: el verdadero dilema del gobierno" en *Notas de la Economía Argentina 1* (Buenos Aires), junio.

CENDA 2007 "La demanda de inversión en la actual etapa económica" en *Notas de la Economía Argentina 3* (Buenos Aires), junio.

CEPAL 1991 *Proyecto revisión de las cuentas nacionales y de la distribución del ingreso; informe final de la CEPAL* (Buenos Aires).

CONADE-CEPAL 1965 *Distribución del ingreso y cuentas nacionales en la Argentina* (Buenos Aires).

Fernández Bugna, Cecilia y Porta, Fernando 2007 "El crecimiento reciente de la industria argentina. Nuevo régimen sin cambio estructural" en Kosacoff, Bernardo (ed.) *Crisis, recuperación y nuevos dilemas. La economía argentina, 2002-2007* (Buenos Aires: CEPAL)

Frenkel, Roberto y Rapetti, Martín 2004 "Políticas macroeconómicas para el crecimiento y el empleo", Trabajo presentado en Conferencia de Empleo MERCOSUR-OIT, Santiago de Chile.

Graña, Juan Martín y Kennedy, Damián 2006 "Las apariencias engañan. Diferentes contenidos de la distribución funcional del ingreso", Ponencia presentada a las XII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas FCE-UBA, Buenos Aires, septiembre.

Graña, Juan Martín; Kennedy, Damián; Lindenboim, Javier y Pissaco, Carlos 2005 "La distribución funcional del ingreso en Argentina: incidencia de los precios relativos en la última década", Ponencia presentada al 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, agosto.

INDEC, MECON, "Encuesta Nacional a Grandes Empresas", en <http://www.indec.gov.ar/>.

Iñigo, Juan 2007, *La formación económica de la sociedad argentina. Volumen I: renta agraria, ganancia industrial y deuda externa. 1882-2004* (Buenos Aires: Imago Mundi).

Lavopa, Alejandro 2007 "¿A través de qué relaciones se abre paso el crecimiento económico? Un estudio comparativo en la experiencia argentina reciente" Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST), 18 al 20 de abril, Montevideo.

Lindenboim, Javier; Graña, Juan Martín y Kennedy, Damián 2005 "Distribución funcional del ingreso en Argentina. Ayer y hoy" en *Documentos de Trabajo* (Buenos Aires) N° 4 junio, CEPED-IIE-FCE-UBA.

Lindenboim, Javier; Graña, Juan Martín y Kennedy, Damián 2006a "Concepto, medición y utilidad de la distribución funcional del ingreso. Argentina 1993 – 2005", Ponencia presentada a las 5tas. Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad en Argentina, UNGS.

Lindenboim, Javier; Graña, Juan Martín y Kennedy, Damián 2006b "Distribución, consumo e inversión en la Argentina a comienzos del siglo XXI" en *Realidad Económica* (Buenos Aires) N° 218, abril, IADE.

Lindenboim, Javier; Graña, Juan Martín y Kennedy, Damián 2007, "Ocupación, salarios y productividad: contenido de la distribución funcional del ingreso. Aplicación al caso argentino en el período 1993-2005", Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Montevideo, abril.

Llach, Juan José y Sánchez, Carlos 1984 "Los determinantes del salario en la Argentina. Un diagnóstico de largo plazo y propuestas de políticas" en *Estudios* (Córdoba) Nº 29, Año VII, enero-marzo, IEERAL.

MECON, INDEC, Dirección Nacional de Cuentas Nacionales 1999 *Sistema de cuentas nacionales. Argentina. Año base 1993*, Buenos Aires.

MECON, INDEC, Dirección Nacional de Cuentas Nacionales 2007 *Cuenta Generación del Ingreso e Insumo mano de obra* en <www.mecon.gov.ar/secpro/dir_cn/ingreso.htm>.

MTESS, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales 2005 "Productividad, costo laboral y excedente en la Argentina 2003-2004" en *Serie Estudios/2 Trabajo, ocupación y empleo. Trayectorias, negociación colectiva e ingresos*, Buenos Aires.

Pérez, Pablo 2006 "Tensiones entre la política macroeconómica y la política de ingresos en la Argentina post-Convertibilidad" en *Lavboratorio / on line* (Buenos Aires) Año VII, N° 19, Instituto de Investigaciones Gino Germani-FCS-UBA, otoño-invierno.

Marta Panaia*

Demandas empresarias en las estrategias de formación de los ingenieros en dos zonas argentinas**

En las últimas dos décadas la economía argentina ha cambiado su modelo de funcionamiento por uno de mayor apertura de la economía y una especialización internacional todavía poco cristalizada, que demanda una creciente dotación de recursos naturales y una importante producción de bienes intermedios. En ese contexto globalizado y muy heterogéneo –que responde a las diferentes formas que adoptan la reestructuración y el tipo de mercado de la Argentina actual– es muy difícil establecer cuáles son las demandas empresariales en relación con la calificación de los ingenieros; más específicamente, qué conocimientos pueden anticipar que serán necesarios varios años después.

Sobre la base de un trabajo de mayor amplitud que venimos desarrollando acerca de las ingenierías en la Argentina, hemos observado que existen en el país más de 116 títulos de grado diferentes para las ingenierías, distribuidos en 80 instituciones públicas y 36 privadas. Esta variedad de títulos incluye matices como el de Ingeniero vial e Ingeniero en vías de comunicación, pero no incluye la ingeniería de transporte en forma específica. También son llamativas las similitudes de títulos en el caso de las ingenierías en la industria de la alimentación, en las industrias agrícolas y alimentarias y las ingenierías en tecnología de alimentos. Otra variedad es la ingeniería en máquinas navales y en electrónica naval, o en sistemas de información, en *software* y en computación; también hay ingenierías casi en extinción,

* Investigadora Principal del CONICET con asiento en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires: ptrabajo@cea.uba.ar

** Una versión muy preliminar de este artículo fue presentada en el 7 º Congreso de ASET, Buenos Aires, 10 al 12 de agosto de 2005 y al V CAEDI, Mendoza, 2006.*** Pontificia Universidad Católica de Perú.

como la ingeniería textil, o campos nuevos y muy específicos como la ingeniería biomédica, la biotecnología o la ingeniería de la luz (que incluye los procesos láser) o la ingeniería de procesos que incorporan nuevos e importantes conocimientos a la industria, al medioambiente y al territorio. La apertura de estos campos, por ahora, no ha modificado las preferencias de los graduados, que siguen eligiendo las carreras más tradicionales.

Después de estudiar durante más de diez años las trayectorias de los ingenieros en distintas regiones del país, nos parece importante mostrar contrastes y fuertes heterogeneidades, también destinos diferentes para los ingenieros que se forman en las distintas universidades del territorio.

Vamos a realizar esta comparación a partir de los datos del trabajo de campo realizado en dos zonas diferentes: una que podemos considerar "industrializada", que es la de mayor concentración industrial automotriz en General Pacheco, en la provincia de Buenos Aires, y otra "en vías de industrialización", pero con una fuerte base agroindustrial en Río Cuarto, al sur de la provincia de Córdoba. Estas se consideran primeras aproximaciones al material.

Los ejes con los cuales vamos a comparar ambas zonas son los siguientes:

a. La estrategia de flexibilidad laboral interna o externa de las empresas.
b. La estrategia tecno-productiva, que abarca desde lo netamente productivo y tecnológico, hasta su política de innovación/desarrollo.
c. Las demandas concretas de conocimientos anticipados para las ingenierías y su articulación con las unidades de formación.
d. Sistemas de pasantías de estudiantes y graduados en la empresa como expresión de la vinculación entre esta y la universidad.

A partir de la elaboración de los datos obtenidos en entrevistas y observaciones de plantas industriales de las dos zonas, realizamos algunas reflexiones respecto de las líneas posibles de demanda de las empresas en relación con las calificaciones de los ingenieros y la incidencia de las modificaciones en el tipo de mercado, así como sobre las áreas de inserción de los graduados de las distintas especialidades[1].

1 El trabajo de campo en la zona de Gral. Pacheco se realizó entre 1999 y 2002 y abarcó 320 entrevistas a 120 empresas, mientras que el trabajo en Río Cuarto se realizó durante el año 2004 y consistió en 120 entrevistas a 40 empresas. En ambos casos, las muestras son representativas del total de empresas de la zona, y en ambos casos se construyó la muestra a partir de la zona de influencia de las dos universidades, con el método de muestreo teórico (Glaser y Strauss, 1967): UTN-Gral. Pacheco (Panaia, 2001) y Universidad Nacional de Río Cuarto (Simone, et. al., 2004).

Las reestructuraciones industriales y sociales observadas particularmente en la última década en algunos sistemas productivos localizados en el interior del país nos han obligado a repensar la noción del mercado de trabajo (Lanciano Morandat, 2004). En principio, los conceptos teóricos acerca del mercado de trabajo sirvieron para describir y explicar la relación entre la oferta y la demanda de trabajo en los sistemas productivos. No obstante, es cierto que se produjo una nueva manera de organizar la producción y la gestión de la mano de obra y de movilizar a los trabajadores –para las empresas–, o –para los poderes públicos– de generar la formación y el control del empleo, cuestiones que nos llevan a repensar este concepto. De manera que uno de los resultados de nuestra comparación deriva en una reflexión más teórica sobre el mercado de trabajo.

Para ello trataremos de mostrar que la heterogeneidad del mercado nos permite identificar la oposición entre un "mercado interno" de trabajo y un "mercado externo" (Döeringer y Piore, 1971). El primero tiene un elevado nivel de protección social y, generalmente, una relación de dependencia estable; el segundo –de carácter "excedentario"– está definido por una regulación competitiva. El mercado interno tiene, por lo general, representación sindical, el externo tiene pocas posibilidades de tener representación, dadas su inestabilidad y falta de espíritu corporativo. Dentro del mercado interno hemos distinguido dos mercados con comportamientos diferenciados: el "mercado de empresa" y el "mercado profesional" (Paradeise, 1988), un estímulo a las movilidades intraempresas, la formación general que excluye la posibilidad de transferir calificaciones, mientras que la *formación específica* favorece, con la certificación, las "carreras de empresas" (Panaia, 2001).

Correlativamente, han sido distinguidos, el "mercado primario" y el "mercado secundario": el primero recubre las formas de *empleo estables* –característica que abre las perspectivas de carrera–, está inserto en una red de garantías (tejida por el Estado o por la empresa) y de protección social; el segundo recubre los empleos inestables, en los que no hay posibilidad de avances (Döeringer y Piore, 1971). También hemos tratado de reflejar la variedad de las áreas de inserción en ambas unidades académicas.

Nos parece necesario plantear tres cuestiones respecto del mercado de trabajo:

- ¿Cómo se articulan en las diferentes regiones estos segmentos del mercado de trabajo?
- ¿Cómo funciona el mercado profesional en situaciones de fuerte demanda de calificación, luego no recuperada en la zona?
- ¿Cómo operan las transiciones en el mercado de trabajo?

Para ayudar a la reflexión debemos explicitar que, si bien en las dos zonas hemos realizado un trabajo de campo similar, con pocos años de diferencia entre uno y otro, la realizada en la zona industrial de General Pacheco abarca el período de mayor crisis del modelo económico de la década del noventa (2000-2001) y la crisis de los contratos automotrices en el MERCOSUR; mientras que la realizada en la zona agro-industrial de Río Cuarto abarca el mayor auge de la soja, el aceite y el maní durante el primer quinquenio de la década (2004). Uno es el caso de la zona industrial de General Pacheco y la zona industrial de Avellaneda, dentro de la provincia de Buenos Aires, que se tomó como área de influencia de ambas regionales de la Universidad Tecnológica Nacional; y el otro es la zona sur de Córdoba, zona agro-industrial que se tomó como área de influencia de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Río Cuarto[2].

Ambos procesos implican una recomposición de los mercados de la región y una variación en las demandas de calificaciones de los ingenieros que se forman en la zona, que pueden tener como consecuencia su retención o su expulsión.

La comparación entre la zona industrial de General Pacheco y la zona agro-industrial de Río Cuarto

La zona industrial de Gral. Pacheco

Como se señaló anteriormente, en las últimas dos décadas la economía argentina ha cambiado su modelo de funcionamiento por uno de mayor apertura de su economía y una especialización internacional todavía poco cristalizada, que demanda una creciente dotación de recursos naturales y una importante producción de bienes intermedios, y debido al que, aun con diferencias importantes, la reestructuración de cada zona reviste características muy diferentes.

En nuestro caso, la definición de la región para este estudio está dada por la zona de influencia de la Universidad Tecnológica Regional, tomando como base las empresas que por lo menos alguna vez demandaron servicios o asesoramiento de dicha universidad. Esa matriz inicial de empresas ascendía a 1002 casos y a partir de ella se construyó la muestra, respetando la distribución por ramas y subramas. Esta región definida para el estudio forma parte de una región-plan[3] mayor, definida administrativa y económicamente como centro del Área Metropolitana (Hernández, 1996).

Toda el área metropolitana constituye un centro de crecimiento que ocupa menos del 1% del territorio provincial, en el que habitan cerca de los dos tercios de los habitantes y que concentra gran parte del Producto Bruto de la provincia de Buenos Aires. Esta zona, además, es poseedora de una enorme concentración de instituciones relacionadas con la actividad científica y tecnológica y de formación profesional, necesarias para la aplicación de políticas de innovación. Entre ellas, cabe mencionar a la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de La Plata –que posee una importante tradición en investigación básica y experimental– y la Universidad Tecnológica Nacional –entre cuyas regionales se cuenta la de General Pacheco, pero también las de Haedo, Morón, La Plata, Avellaneda y Delta–.

Dentro de este mismo territorio se encuentran, además, las universidades nacionales de Lomas de Zamora y Luján, las recientemente creadas de Quilmes, La Matanza, General Sarmiento y General San Martín y las universidades privadas de Morón, San Andrés y El Salvador. Por ultimo, cabe señalar que en la misma área se encuentra el polo tecnológico formado por la Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA), el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI), el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA). Dependiente del gobierno nacional se encuentra el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y la Comisión Nacional de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires (CIC).

La relación entre industrias dinámicas e industrias vegetativas en cada uno de los departamentos de la zona metropolitana nos permitirán encontrar diferencias en su interior, pero al mismo tiempo nos ayudarán a definir el área de influencia de la regional Pacheco, a fin de delinear las características de su demanda. La base económica para la industria manufacturera incluye 326 sectores, de los cuales 193 son dinámicos y 133 son vegetativos. El área metropolitana no tiene base económica en el sector agrícola, pero sí en los sectores de la construcción, electricidad, gas y agua, establecimientos financieros, seguros, in-

2 En ambos casos solo se ha trabajado con las carreras de ingeniería, de manera que esto no puede generalizarse automáticamente para todas las carreras.

3 Cada región-plan es un ámbito geográfico cuya estructura es el resultado histórico de la relación hombre-espacio con los procesos de acumulación de capital, y en este caso se seleccionó también el ámbito de influencia de las universidades que conforman nuestro objeto de estudio.

mobiliarias y servicios prestados a las empresas. Subdividimos el área metropolitana, de acuerdo con el predominio de las actividades dinámicas y vegetativas, en tres subáreas, a las que denominaremos: 1. área dinámica, 2. área vegetativa y 3 área de transformación, de acuerdo con el predominio de las actividades que caracteriza a cada una de ellas.

La UTN General Pacheco queda ubicada en el núcleo central de departamentos con predominio de actividades dinámicas (98 sectores) respecto de las vegetativas (75 sectores); flanqueada al Norte por una zona de partidos donde predominan las actividades vegetativas (58 sectores) sobre las dinámicas (45 sectores) y al Noreste por la zona del Delta, que es una región en transformación, con predominio de base económica forestal, agrícola-ganadera, minera y turística, que requiere un amplio ordenamiento económico-administrativo y se separa fuertemente de la zona más típica de influencia de la Universidad Tecnológica. La Universidad de La Plata queda ubicada en la zona 2, donde hay un predominio de actividades vegetativas (58 sectores), sobre las dinámicas (45 sectores) y que está limitada al Norte por la zona de industria de base económica más dinámica y al sur por un área que escapa a la zona Metropolitana y que tiene como base económica la ganadería y la agricultura.

La Universidad Tecnológica Nacional Regional General Pacheco se encuentra en el área noroeste de la zona más dinámica de esta regionalización, abarca los partidos de Vicente López, San Isidro, San Fernando y Tigre, y tiene una relación de 20 a 14 sectores dinámicos sobre vegetativos. Entre los sectores dinámicos se destacan la producción de papel (San Isidro), productos químicos (Vicente López, San Isidro y San Fernando), caucho (San Fernando) y plásticos (Vicente López y San Isidro). La siderurgia de base (hierro y acero) no se encuentra en el área, pero juegan un importante papel en la base económica de la subregión los productos metálicos, los aparatos eléctricos y el material de transporte (automotrices). Por último, como ocurre también en La Plata, la zona tiene importancia en la fabricación de equipos de tipo profesional y científico, instrumentos de medidas y control y aparatos fotográficos e instrumentos de óptica.

La zona agro-industrial de Río Cuarto

El Departamento de Río Cuarto, ubicado en el extremo sudoeste de la provincia de Córdoba, representa el 11% del total de la superficie de la provincia y allí habita el 9,1% de la población total de esta. Su producción representa un porcentaje importante del PBI de la provincia. Por otra parte, la Universidad Nacional de Río Cuarto es la única universidad del sur de Córdoba, el resto de las universidades de la zona se encuentran ubicadas o en el norte de la provincia (Universidad Nacional de Córdoba, UTN- Regional Córdoba, UTN-Regional Villa María, Universidad Católica de Córdoba), o en el sur de Santa Fe (Universidad Nacional de Rosario, UTN-Regional Rosario, Universidad Católica de Santa María de los Buenos Aires de Rosario, UTN-Venado Tuerto, UTN-Regional Santa Fe, UTN-Rafaela, UTN-UA-Reconquista, Universidad Nacional del Litoral y la Universidad Católica de Santa María de Buenos Aires en Santa Fe) o en San Luis (Universidad Nacional de San Luis-sede Villa Mercedes). También al norte de la provincia se encuentra el Consejo de Investigaciones de Córdoba (CIC).

Río Cuarto tiene un comportamiento central en el sur de la provincia y también como nudo de comunicaciones del MERCOSUR, debido a su ubicación geográfica privilegiada para acceder a las rutas chilenas pero además, el MERCOSUR es el destino de algunas de las producciones del sector alimentario de la región[4].

Es una zona agro-industrial, con: 1. un área vegetativa típicamente agrícola y de industria alimentaria, 2. un área dinámica centrada en la industria metálica y 3. un área de transformación poco desarrollada: servicios, reparaciones y transporte. De acuerdo con los datos existentes se la puede definir como una "zona en proceso de industrialización" (UIA-Universidad de Bologna, 2002).

La estrategia de flexibilización del empleo externo/interno de las empresas

La zona industrial de Gral. Pacheco

En el contexto industrial señalado y con fuertes componentes de clase obrera industrial es que se establece el "contrato fundacional"[5] y que aparece una modalidad que va a marcar el perfil de los ingenieros egresados de la UTN-General Pacheco. En primer lugar, su relación con las automotrices y la condición exigida de trabajar en temas relacionados mientras se realizan los estudios de grado, de manera que

4 Con las políticas macroeconómicas de apertura y convertibilidad se acentúa la orientación exportadora de otras industrias de la alimentación tradicionalmente orientadas al mercado interno, con lo cual surgen nuevos sectores exportadores, como el de bebidas gaseosas, lácteos, galletitas y bizcochos, vinos cacao y chocolate, pastas alimenticias, harinas, algunos preparados de frutas y hortalizas (aceitunas, aceites de oliva). En todos estos sectores, las exportaciones totales crecieron a tasas anuales acumulativas iguales o superiores al 25%, y en muchos de ellos, el principal y mayoritario destino ha sido el mercado brasileño (Gutman, 1999).

5 No se puede olvidar que la UTN tiene su origen en la Universidad Obrera, creada por el peronismo, lo cual signa el contrato con su medio. En el sentido que lo utiliza Graciela Frigerio, como definición de los espacios institucionales que se corresponden con procesos históricos y donde existen redefiniciones realizadas por actores, pero éstas llevan las marcas de los orígenes, es decir, el primer contrato o contrato fundacional, aquel que daba asignación de sentido a esa parcela del campo social (Frigerio et al., 1992).

los estudios solo se realizan de noche y promocionan el desarrollo de todas las especialidades relacionadas con el automotor: mecánica y electricidad. La fuerte expansión industrial de la zona también empuja las orientaciones de construcción y organización industrial[6].

A partir de 1995, la creación del MERCOSUR, la separación de Autolatina (Volkswagen) y los acuerdos de especialización con la industria automotriz brasileña provocan un crecimiento muy importante en sectores de punta con fuertes cambios tecnológicos y de comercialización que exigen transformaciones sistemáticas de los conocimientos y la organización del trabajo. Con el fracaso de los acuerdos automotrices MERCOSUR, que nunca fueron favorables para Argentina, la industria entra en un período incierto de recomposiciones y adaptaciones al mercado interno, en parte para preservar la mano de obra más calificada y mantener cierto nivel de producción, en parte a la espera de nuevos acuerdos con Brasil.

La estructura industrial de General Pacheco es de empresas de distintos sectores y con mecanismos de vinculación diversos, de manera que se consideraron procesos productivos y de servicios que forman parte de ramas o sectores de actividad que están viviendo un profundo proceso de reconversión estructural, especialización en función de los acuerdos MERCOSUR, privatizaciones o redimensionamientos. Todo el período abarcado por el estudio se puede considerar como uno de transición hacia otro modelo de empresa y de vinculación empresaria que todavía no se encuentra totalmente definido. Los diversos sectores de comercio, servicios y construcción tienen una fuerte presencia en la zona, y los complejos industriales que componen la actividad manufacturera constituyen un importante mercado de exportación industrial.

También se integran a la base de actividad tanto el complejo militar como el científico tecnológico, a través de bases militares cercanas y universidades como la UTN-General Pacheco, que poseen gran participación en la actividad industrial de la región[7]. Es decir, en cómo se plasma el perfil profesional a partir de un contrato fundacional y sus sucesivas renegociaciones.

6 En otro estudio, en el cual analizamos toda la población censada de ingenieros por especialidad, destacamos las diferencias de comportamiento por especialidad. No es posible mantener este tipo de análisis en este trabajo, dado que se privilegió el corte por tamaño de empresa, para separar aquellos ingenieros que tienen una secuencia de empleo que pueda identificarse como "carrera de empresa" (Panaia, 2001).

7 En nuestro encuadre teórico, resulta clave para comprender la formación de los ingenieros y sus posibilidades laborales en el mercado de trabajo, estudiar la gestión institucional del establecimiento en el que se forman y, particularmente, la gestión del curriculum, al que consideramos el organizador institucional (Frigerio, 1992).

Según los datos de la Oficina de Políticas Universitarias, entre 1991 a la fecha, la población universitaria y titulada creció. Entre las universidades grandes como la Universidad Tecnológica Nacional, especializada en todas las ramas de las ingenierías bajó el -3%. Es decir, que en un contexto de crecimiento de la población universitaria y de los egresados universitarios, puede verse un decrecimiento en las ciencias básicas, y en especial en las ingenierías. El promedio de duración de las carreras en General Pacheco es de 11 años, y la deserción, cercana al 40%.

La totalidad de los egresados de General Pacheco trabaja, y casi el 90% lo hace en esta zona. El 30% está ocupado en la industria automotriz, y el 50% está ocupado en la industria, incluyendo otras ramas; el 32% en servicios y el resto en construcción. El 30% de los ocupados trabaja en empresas medianas grandes o grandes, el 20% en empresas medianas y el resto en PyME.

Los análisis de las trayectorias –diferenciados según los acontecimientos que a cada generación le tocó vivir– permiten ponderar la importancia del momento del ingreso a la carrera y las decisiones que implican interrupciones temporales y sus motivos, el primer empleo, los proyectos y las expectativas, los retornos a la formación y los cambios y bifurcaciones respecto de la formación de origen, las jerarquías alcanzadas y los niveles de ingresos. Este tipo de análisis, aunque sumamente heurístico, quedó fuera de los límites de este trabajo por razones de espacio[8]. No obstante, se podría destacar que los 300 graduados de ingeniería se encontraban ocupados en el momento del relevamiento, a pesar del fuerte y continuado proceso de recesión económica, aunque los cambios, interrupciones y rupturas en las trayectorias estén siempre más condicionados por la recesión y los "techos salariales" que por cualquier otro tipo de acontecimientos.

En cambio, cuando trabajamos con las "carreras de empresa" nos concentramos en los períodos de desarrollo de las trayectorias realizadas en una o varias de ellas, en puestos remunerados y con un desarrollo de la movilidad dentro de un "mercado acotado" o "interno" de las empresas. Esto implicó seleccionar los períodos o "tramos de la trayectoria de más de 6 meses de estabilidad en los cargos", desempeñados en empresas y trabajar en función de "las remuneraciones, las categorías jerárquicas logradas", y las "formas de promoción y las formas de acceso".

8 El material relevado permite trabajar con los 300 egresados por especialidad u orientación y por generación, discriminando en cada trayectoria el peso de los factores institucionales, de los acontecimientos externos, familiares o laborales. Sin embargo, en este caso, la opción fue separar la población de egresados entre los que habían realizado "carrera de empresa" en Grandes Empresas o Medianas Grandes, y aquellos que se habían empleado en PyME (Panaia, 2001).

La zona agro-industrial de Río Cuarto

Así como en General Pacheco, desde los comienzos, el "contrato fundacional" es de "educación-trabajo", Río Cuarto es típicamente una ciudad universitaria, donde los jóvenes concurren desde la provincia de Córdoba y desde todas las provincias cercanas, e incluso desde Chile, solo para estudiar. El perfil es el de un estudiante de nivel medio acomodado, que tiene fuerte apoyo de su familia para estudiar y no tiene preocupaciones de manutención. Toda la comunidad de la zona está preocupada y ha construido dispositivos de ayuda para aquellos estudiantes que lleguen a la zona a estudiar y tengan inconvenientes o inestabilidad económica que puedan perjudicar sus estudios. De manera que, en general, no encontramos al estudiantado trabajando sino en "pequeños trabajos de subsistencia o alimentarios", con escasas repercusiones en su trayectoria posterior en el mercado de trabajo, y generalmente esporádicos o estacionales. Esto habla de un "mercado interno local", que incorpora esta oferta durante el período académico y puede prescindir de ella durante el período vacacional.

Situada entre las 22 ciudades más importantes de Argentina, Río Cuarto ha desarrollado su sector industrial a partir del desarrollo agropecuario, al cual proveyó de insumos, maquinarias y herramientas. Las reformas macroeconómicas implementadas a principios de los noventa impactaron negativamente sobre la ciudad y la región y llevaron al cierre a numerosas empresas de todos los sectores. Las "sobrevivientes" se han visto limitadas por la caída en las ventas y la restricción financiera, e impulsadas a reajustar los planteles laborales o a sustituir producción local por insumos o bienes de producción extranjera. El núcleo principal de las empresas en Río Cuarto se centra en microempresas con menos de 10 empleados. Las auténticas PyME, es decir, las empresas que cuentan entre 10 y 49 trabajadores, tienen un peso claramente menor (Vagnola, 2005). Hacia 1997 existían 587 empresas en el sector, que ocupaban a 4.865 personas. De estas empresas, el 72% eran del tipo unipersonal. El empleo que genera la zona no logra retener a los ingenieros que se forman en ella, es por eso que la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Río Cuarto es una fuerte emisora de graduados hacia otras zonas del país y del exterior. Sus principales destinos son otros pueblos de la provincia de Córdoba, Córdoba capital, San Luis, Bariloche, Campana, Buenos Aires y, fuera de nuestras fronteras, Estados Unidos, Holanda, Italia, Rumania, Alemania, África y Países Árabes.

Desde el punto de vista sectorial, la industria del gran Río Cuarto (incluyendo a Las Higueras y Holmberg) se concentra en forma muy pronunciada en los rubros alimentos y bebidas y en productos metálicos. Para los investigadores de la Facultad de Ciencias Económicas, cualquier evaluación que se haga del sector de empresas industriales debe contemplar que la excesiva atomización, junto con la escasa diversificación, son los dos factores que más dificultan el desarrollo de las PyME. Al respecto, a nivel local y regional se han creado iniciativas para promover el desarrollo económico de las PyME y valorizar su papel (Vagnola, 2005).

En los últimos años de la década, las regiones con importantes recursos primarios y débiles áreas de transformación han recibido fuertes inversiones, como resultado de su inserción en los circuitos de comercialización internacional de esos productos, de manera que han tenido un importante incremento en las inversiones y han dado un fuerte salto hacia tecnologías de punta para capitalizar rápidamente las ventajas que implica estar inserto en los mercados internacionales. Acompaña a este proceso una fuerte marginalización de las empresas, particularmente PyME que no pueden hacer rápidamente dicho proceso, con lo cual muchas de ellas desaparecen, hecho que favorece el proceso de concentración de capitales (Geymonat y Whebe, 1999).

Río Cuarto es típicamente una zona productiva primaria que incrementó mucho la actividad agropecuaria, sin que esto significara un incremento para las restantes actividades de la zona. Esta situación se encuentra reforzada por las nuevas formas de organización de la producción primaria, como la provisión de insumos, la reinversión de parte de las ganancias fuera de la región y las formas de comercialización de los productos (Geymonat y Whebe, 1999). Según estas autoras, estos procesos se reflejan en incrementos del área sembrada, incorporación de nuevas tecnologías, nuevas formas de producción y comercialización de los productos e insumos y una alta competitividad (especialmente de los productos que tienen salida también al mercado externo: oleaginosas, maní y lácteos).

Estos cambios en el sur cordobés producen también importantes cambios en los sectores sociales que los lideran, dado que tiene lugar un fuerte proceso de concentración de la propiedad de la tenencia de la tierra y un marcado deterioro de las unidades productivas pequeñas, al mismo tiempo que se consolidan los grandes grupos económicos que lideran las empresas de punta.

Por otra parte, se intensifica la desviación de los excedentes generados por el sector primario hacia los circuitos de comercialización de insumos y productos, la reinversión de utilidades fuera de la región y la transferencia de flujos financieros. Esto trae como consecuencias la incapacidad de los pequeños y medianos productores de reconvertir sus empresas y adaptarse a las nuevas condiciones de competitividad que impone el nuevo modelo económico y, por lo tanto, un desmejoramiento continuo de esos circuitos regionales, que son los que alimen-

tan el mercado interno y en los que aparece un proceso permanente de exclusión de los agentes productivos y de migraciones hacia los principales centros urbanos de la región de fuera de ella, con todo lo cual se intensifican los problemas del mercado de trabajo (Geymonat y Whebe, 1996).

La estrategia tecno-productiva y estrategia profesional

En cada sector de producción, las empresas dan prioridad a una serie de estrategias productivas y seleccionan una tecnología más acorde con sus niveles de demanda, calidad de producto y costos. También, los distintos grupos profesionales cuentan con los conocimientos básicos fundamentales para poder competir por los puestos de mejor calificación y no tener que emigrar de la zona en busca de mejores posibilidades, y además, para no quedar excluidos o condenados a los puestos de mayor precariedad laboral. En primer lugar, entonces, resulta importante tener en claro el nivel de conocimientos generales que requieren las empresas de la zona para acceder a sus demandas, lo cual no significa que la oferta empresaria mejore las condiciones promedio de trabajo e ingreso.

En segundo lugar, se debe tener en cuenta la estrategia tecno-productiva de las empresas, que abarca desde lo netamente productivo y tecnológico (pero que signa la competitividad de sus productos en el mercado), hasta su política de innovación-desarrollo, que las ubica en una trayectoria empresarial en la cual las posibilidades de gestión de la mano de obra cumplen un rol particular dentro del contexto general de modernización de la empresa.

En tercer lugar, las características de la gestión socio-histórica de determinadas profesiones y de los servicios cerebro-intensivos (las universidades), que son las que incorporan las corrientes más importantes de conocimientos productivos y los articulan en las unidades de formación (Panaia y Zambelli, 1999).

Esto nos permite establecer ciertas correspondencias o disrupciones entre los "mercados internos de empresas", los "mercados profesionales" y "los mercados externos" marcados por las demandas internacionales, al mismo tiempo que marcar diferencias para el "mercado primario y secundario".

Las profesiones, como las ingenierías, cuentan con un lugar central en las principales universidades del país y en universidades concentradas en algunas de sus especialidades más importantes, porque se trata de profesiones instrumentales ampliamente ligadas al desarrollo y la incorporación tecnológica. Cuanto mayor sea el capital humano en buenos y experimentados ingenieros, mayor será la elasticidad de sustitución capital trabajo, y más fácilmente se podrán provocar grandes cambios en las técnicas productivas. Esto proporciona a la economía una mayor flexibilidad para maximizar la producción, alcanzar más rápidamente las fronteras del conocimiento tecnológico y favorecer el crecimiento.

Estas dos últimas estrategias están netamente ligadas a la propia trayectoria tecno-productiva del país y a las prioridades que se les da al conocimiento, la ciencia y la tecnología y la difusión de los conocimientos, así como a la política de incorporación de conocimientos tecnológicos extranjeros o al desarrollo de los propios. Esta postura acerca del capital cerebro-intensivo afecta la acreditación o desacreditación de los perfiles de ingenieros a nivel nacional e internacional y la inversión en su desarrollo o en su importación incorporada en los productos provenientes de países desarrollados, lo cual incide necesariamente en la demanda y en las competencias de la formación local de ingenieros. La tendencia internacional de la formación de estos profesionales en los países de alto nivel de desarrollo tiene consecuencias –produce un sesgo, para decirlo de otro modo– a tres niveles en la formación de ingenieros argentinos (Panaia et al., 2003):

a. La incorporación de capital cerebro-intensivo de países desarrollados a través de la tecnología de última generación evita la inversión y el desarrollo en departamentos de ID y sesga hacia la subcontratación y la inestabilidad las actividades de cálculo, procesamiento electrónico, etcétera.
b. La privatización y la asociación con multinacionales que traen sus propias patentes sesga la formación y práctica profesional hacia actividades de comercialización, gestión, administración, marketing, seguridad, calidad, control ambiental, etc.; y los medios tecnológicos avanzados disminuyen, necesariamente, el número de ingenieros locales demandados.
c. La concentración de competencias cerebro-intensivas en los núcleos estratégicos de inversión de los países desarrollados excluye sistemáticamente a los ingenieros de países subdesarrollados o en vías de desarrollo que carecen de los códigos idiomáticos y tecnológicos como para acceder a estos conocimientos, de manera tal que se sesga a nuestros propios ingenieros hacia la diversidad de conocimientos blandos basados en la heterogeneidad de la experiencia adquirida.

A estas condiciones externas que sesgan el campo de las ingenierías –porque establecen el campo profesional en el cual se van a producir las demandas– se suman el momento de la reestructuración producti-

va que se está gestando en la región y algunas características internas de la formación de la oferta que están relacionadas con las características institucionales de las entidades formadoras y que deben ser consideradas:

a. Las largos períodos promedio que demanda la formación de ingenieros y el relativamente escaso volumen de la oferta ya especializada supera las posibilidades de la empresa para planificar políticas de recursos humanos y carreras internas que necesariamente deberán desarrollarse en el corto plazo y con permanentes cambios de regulación.
b. La recalificación frecuente, a veces bastante distante de su calificación de origen, dado que la trayectoria laboral truncada o con frecuentes bifurcaciones es el escenario más reiterado de la carrera profesional del ingeniero argentino.
c. La exclusión de trayectorias continuadas o de largo plazo condiciona frecuentemente la asociación de ingenieros en pequeñas empresas consultoras o al frente de emprendimientos empresarios de pequeñas y medianas empresas con trayectorias de suerte diversa en el mercado. El rol de los ingenieros en funciones directivas, como consultores independientes y en tareas de asesoramiento por contrato es ampliamente conocido en nuestro país y las más de las veces desgastante de su potencial de acumulación de conocimientos en función del crecimiento.
d. La exclusión de las tareas de concepción y diseño en algunas de las ramas de tecnología de avanzada, como informática y telecomunicaciones, limita el rol de los ingenieros a la operación, y allí los perfiles de calificación demandados son similares a los de un técnico u otros profesionales intermedios, mientras que, como ingeniero, o queda subocupado o se limita a las funciones de ajuste de la máquina.
e. La dimensión promedio de empresas que los demandan limita su promedio de ingresos, con lo cual se multiplican sus estrategias de empleo o se diversifican hacia otras actividades para complementarlos, ya sea mediante la docencia, la comercialización o incluso las tareas relacionadas con administración y ventas.

Las políticas de reestructuración de la oferta de titulados universitarios de ingeniería tiene varias dimensiones, como:

a. El análisis del perfil de ingenieros que se recibe en las universidades argentinas y el volumen de cada una de sus especialidades.
b. Los espacios de inserción ocupacional de los ingenieros argentinos y qué tipos de empresas demandan cada perfil de profesionales.

c. Los tipos de puestos de trabajo a los que acceden los ingenieros y su campo profesional a partir de ellos.
d. Los márgenes de desajuste entre las competencias básicas requeridas por los puestos más frecuentes y los perfiles de la oferta.
e. Las trayectorias más frecuentes de las distintas especialidades de las ingenierías y sus fragmentaciones típicas o sus bifurcaciones más frecuentes.
f. Los tipos de mercado en los que son incluidos y los mercados de los que son expulsados.

Por último, habría que ver si es posible establecer una tipología de ingenieros según estas variantes y ver cuáles de ellas son las más demandadas en el proceso de transición empresarial y productiva que esté atravesando nuestro país. Hay escasos estudios que analicen la transición tecnológica y organizacional que constituye la demanda actual de calificaciones de los ingenieros, pero lo cierto es que esa transformación se encuentra en pleno movimiento y es difícil establecer cuándo se va a estabilizar. A mismo tiempo, la demanda global del país tiene fuertes diferencias regionales de acuerdo con la composición local de las empresas, la manera en que están vinculadas, las características de sus innovaciones tecnológicas y su composición por rama. Este objetivo, que está incluido en el proyecto general, queda fuera de los alcances de esta ponencia, por lo tanto, nos limitaremos a los dos estudios de caso.

Es esa la razón por la cual realizamos un estudio localizado de la zona de influencia de la universidad, sabiendo que, por su historia, primero adquiere relevancia industrial la zona y luego se crea la Regional General Pacheco (Panaia y Zambelli, 1999). Algo similar ocurre en el segundo caso, en que primero adquiere un auge económico el sur cordobés y luego se crea la Universidad Nacional de Río Cuarto (Simone et al., 2004). No obstante, la impronta que da la universidad a la zona de General Pacheco, que tiene una importante retención, es muy diferente a la influencia académica de la Universidad de Río Cuarto, que se expande por todo el país y, además, en el exterior. Allí ya son las trayectorias individuales y las decisiones de cada una de las empresas las que pesan más en las trayectorias de los ingenieros.

La zona industrial de General Pacheco

De los relevamientos realizados en la Regional General Pacheco de UTN observamos que la zona es fuertemente retentiva de los ingenieros que se forman en la Universidad: la mayor parte de ellos trabaja o trabajó largos períodos en el área. El fuerte impacto que la crisis de la industria automotriz de los últimos años de receso económico de

la década tiene sobre las trayectorias de los ingenieros, sumado a la demanda empobrecida de las empresas, produce una cierta expulsión, pero es fuerte el proceso de rotación entre los "mercados internos" de las empresas de la región. Con frecuencia encontramos la trayectoria laboral truncada o con muchas bifurcaciones como el escenario más reiterado de la carrera profesional del ingeniero tecnológico de la zona. La exclusión de trayectorias continuas o de largo plazo condiciona frecuentemente la asociación de ingenieros en pequeñas empresas consultoras o al frente de emprendimientos empresarios de pequeñas y medianas empresas con trayectorias de suerte diversa en el mercado. El rol de los ingenieros en los cargos directivos o como consultores independientes y en tareas de asesoramiento por contrato es ampliamente conocido en nuestro país y, como señalamos, muchas veces desgastante de su potencial de acumulación de conocimientos en función del crecimiento (Panaia y Alfonso, 2000).

La exclusión de tareas de concepción y diseño en algunas de las ramas de tecnología avanzada limita el rol de los ingenieros a la operación, y allí los perfiles de calificación demandados son similares a los de un técnico u otros profesionales intermedios, mientras que el ingeniero, o queda subocupado o se limita a las funciones de ajuste de la máquina. Más limitada aún es la posibilidad de inserción de la mujer ingeniera, cuyos conocimientos y capacidad de mando son frecuentemente descalificados debido a su género. La dimensión promedio de las empresas que los demanda limita su promedio de ingresos, con lo cual se ven obligados a multiplicar sus estrategias de empleo o a diversificarlas hacia otras actividades para complementarlos mismos, ya sea por medio de la docencia, la comercialización o incluso la administración y venta. Es frecuente la situación de encierro vivida a partir de la necesidad salarial, pero sabiendo que no tienen futuro para crecer, con lo cual aparece la desilusión y la "desimplicación" como mecanismo típico de frustración.

Los cursos observables son igualmente muy diversificados, más aún de lo que se podía anticipar. Muy pocos son los que se inscriben en contracorrientes dominantes a nivel internacional, como el centro de investigación y el área de investigación /desarrollo; en parte, porque está poco incentivada en el país –en la Universidad Tecnológica no hay tradición en este sentido– y en parte, porque las empresas realizan estas tareas en sus casas matrices y no invierten en esas tareas en el país. Lo cierto es que éste es un camino muy poco citado como uno de los posibles para "correr el techo"[9].

9 No existen datos más recientes que el trabajo que se cita del año 1991, pero en él se registran solo 1000 ingenieros en todo el país dedicados a tareas de investigación desarrollo (INDEC, 1991).

Para los jóvenes graduados, esta actividad que correspondería, por su estatus, a las de "alto nivel", está desvalorizada y descartada, debido a sus bajos salarios y su falta de reconocimiento. De manera que, entre los saberes técnicos o industriales, que tienen un comportamiento declinante y a la deriva, se privilegia la preparación en los relacionales y gestionarios y se descartan los científicos y de expertos, que serían el camino habitual después de los 15 años de carrera en el mercado para llevar adelante la última etapa de profundización. La etapa de mayor movilidad de estos ingenieros tiene lugar mientras estudian, se gradúan tarde, no pueden ascender con facilidad porque tocan rápidamente su "techo" y eligen el camino de la autonomía para poder aumentar sus ingresos individuales, totalmente alejados de la posibilidad de impactar en el progreso del país.

Además, numerosos son hoy en día los signos que tienden a mostrar que esta norma de carrera es la que se está imponiendo. Las edades cada vez menores entre quienes cumplen funciones jerárquicas y la exigencia de formación superior y de posgrado hacen que se pase rápidamente a funciones tecnológicas y organizacionales de las empresas, las cuales tienden a contratar a las nuevas generaciones de ingenieros.

La reconversión industrial, que pone en primer plano la competitividad y el rol de la innovación, parece plantearles un problema a las empresas. El primero es de orden cuantitativo: a la vez de acrecentar el flujo de jóvenes ingenieros, frena a los que ejercen funciones jerárquicas en detrimento de sus funciones técnicas[10]. El segundo es cualitativo, se necesita de "conocimientos generalistas adaptables", personas capaces a la vez de lograr especialización rápida y de llevar a cabo misiones múltiples, más interesadas en la investigación y la producción y, al mismo tiempo, hacia habilidades gestionarias y relacionales.

El fuerte contexto de flexibilización, el trabajo por objetivos y el desarrollo de "proyectos" atraen nuevas formas de ingeniería y parecen poner en cuestión a las ingenierías tradicionales. Si se agregan otras nuevas tendencias mundiales, como las pequeñas y medianas empresas innovadoras –más aptas que las grandes organizaciones industriales para movilizar la capacidad de innovación– también parecería afianzarse el modelo de las "nuevas ingenierías",

10 Este es un nuevo perfil de ingeniero que buscan producir las "nuevas formas de ingeniería" a partir de diplomas de la Organización Industrial, Administración, Gestión y Negocios. Ni ingenieros de planta (poco adaptados al cambio) ni ingenieros universitarios muy teóricos y poco interesados en la producción. Se busca una nueva profesionalidad de ingenieros que respondan nuevas modalidades de formación, pero esta todavía es muy heterogénea a nivel del país.

pero en nuestro país, la falta de capital y la recesión económica sesgan la funcionalidad de las pequeñas y medianas empresas más hacia la función económica y de generación de empleo que hacia la función innovadora.

Ese es el cuestionamiento que encuentran, en cierta forma, aquellos ingenieros recientemente graduados, ya sean jóvenes o viejos. La decepción y la desimplicación de los modelos de carrera y de inserción de los que tienen problemas para seguir ascendiendo o cumpliendo su expectativa de un modelo de carrera con mayor crecimiento profesional y mejores sueldos. Pero la contestación sobre la norma de carrera no se limita a una suerte de impaciencia, sino que responde además a un modelo de recorrido. Muchos son los ingenieros que valoran su saber científico y sus competencias técnicas y critican los privilegios acordados a los saberes relacionales por sobre los saberes técnicos, y los criterios de promoción de carrera en la empresa o de promoción a las responsabilidades jerárquicas.

Otros ingenieros cuestionan las lógicas empresariales contradictorias entre un empleador y otro para promover a puestos jerárquicos y mejorar ingresos, de manera tal que a veces conviene el cambio de empresa en lugar de hacer carrera en una sola dado que, saltando de una a otra, se mejora más rápidamente el status y el sueldo[11]. Evidentemente, como lo ilustran los relatos presentados, no todos adoptan las mismas actitudes. Ellos se distribuyen entre los que valorizan más los logros económicos (aunque ello les signifique abandonar las responsabilidades técnicas) y los que prefieren la estabilidad (aunque esto les signifique abandonar la perspectiva de carrera). Hay otros que prefieren hacer carrera (aunque esto les signifique no quedarse nunca mucho tiempo en la misma empresa) con tal de seguir progresando y modificando su propio techo; y otros que eligen ponerse por su cuenta a trabajar en su propio proyecto (aunque este no tenga nada que ver con sus conocimientos técnicos).

La mayoría trata de compensar dos tipos de referencia, el "efecto del origen social" y la promoción social que significa un título universitario y el "efecto competitividad" con la exigencia que plantean los modelos de excelencia de los futuros cuadros jerárquicos que deben realizar cursos permanentes y competir entre pares para cargos para los que no se sienten preparados. Esto es sin duda más grave para jóvenes mujeres, para quienes el conflicto entre su vida familiar y la carrera profesional se plantea de manera grave.

11 Esto coincide con las apreciaciones de Teichler sobre la diferencia de expectativas del sector empresario y el sistema educativo, que rara vez coinciden con sus formas de contratación y de recursos humanos (Teichler, 2005).

La zona agro-industrial de Río Cuarto

De los relevamientos realizados en Río Cuarto, se puede notar que la mayoría de los ingenieros formados en la zona no se quedan allí. Una parte son retenidos por las grandes empresas de la zona agro-industrial, sobre todos los ingenieros químicos y, en menor medida, hay una demanda del área de transformación y telecomunicaciones que está aumentando la retención en la zona. Así como llegan alumnos de provincias cercanas a formarse en el sur de Córdoba provenientes de San Luis, La Pampa, Mendoza y Santa Fe, también cuando se gradúan son atraídos por diversas zonas de producción que abarcan muchas provincias del sur, como Río Negro, Chubut, Santa Cruz y hasta Tierra del Fuego, y también provincias norteñas como Salta y Catamarca. Una vez graduados, la situación más frecuente es su expansión a lo largo del país, y muchos de ellos siguen a sus empresas al exterior.

Como mencionamos anteriormente, los pequeños trabajos alimentarios o de subsistencia que realizan los estudiantes durante el período académico de su estada en Río Cuarto tienen muy poca repercusión en sus trayectorias posteriores como ingenieros diplomados, y la zona solo puede retener una parte, de manera que es muy fuerte la dispersión regional de los graduados de la Universidad, si bien la retención ha aumentado en los últimos años debido al auge de la zona agro-industrial, que significó la instalación de empresas multinacionales "llave en mano" en la zona.

En este caso, como en General Pacheco, también aparece la exclusión de las tareas de concepción y diseño en algunas de las ramas de tecnología más avanzada, pero es mayor el nivel de terciarización en manos de pequeñas empresas que originariamente pertenecían a las grandes firmas y luego se independizaron con un jefe de planta o un técnico especializado a la cabeza, y que cumplen desde el exterior de la empresa las mismas tareas que realizaban antes dentro de ella. En estos casos hay pocos requerimientos de ingenieros, son casi todos técnicos especializados y de gran experiencia. También hay casos de empresas medianas y grandes con tecnología de punta que emplean ingenieros de Río Cuarto, pero también de Mendoza o de Córdoba, de acuerdo con las especialidades requeridas.

En cuanto a las PYME, Río Cuarto posee 539, y 2982 ocupados en ellas, con un cambio de la dimensión media de la empresa entre 1994 y 2000 de 42,9% (UIA-Universidad de Bologna, 2002). Algunas de ellas son las que se han hecho cargo de los procesos de terciarización y se encuentran en pleno proceso de reestructuración de sus mercados y de su tecnología, mientras que muchas otras tienen serias dificultades de sobrevivencia, o ya han desaparecido y no tienen capacidad de reinversión de ganancias para comprar nuevas tecno-

logías y contratar personal con mayor capacitación. Sobreviven con las capacitaciones que puede realizar el propio "patrón" a la oferta de mano de obra de base técnica o aún sin ella. En estos casos, la relación asalariada está muy personalizada, el propio dueño de estas pequeñísimas empresas decide los aumentos salariales, las vacaciones, los feriados y la capacitación. En estas circunstancias, la incorporación de personal con un título universitario es casi nula, porque genera una situación difícil de procesar.

En Río Cuarto se da típicamente una situación en la cual el "mercado interno local", se encuentra bien diferenciado del "mercado externo" aunque, al mismo tiempo, encuadrado por este de manera que establece un fuerte condicionamiento sobre los recursos y la formación de ingenieros que forma y demanda, pero que luego no tiene capacidad de retener. De esta manera, dicha situación se expande por el territorio o impacta en empresas que los demandan internacionalmente, con lo cual logran puestos de importancia en empresas fuera del país o en puestos académicos de investigación en Buenos Aires o en el exterior.

Este peso significativo del "mercado externo" sobre las rentas y sobre la formación de la mano de obra local favorece la formación de un núcleo de "mercado interno" de empresas, con "segmentos primarios y secundarios", pero se distingue un comportamiento diferenciado del "mercado profesional", que opta por la actividad académica de formación en el exterior, por otros centros urbanos importantes o incluso empresas del exterior.

Sistemas de pasantías

El trabajo es también un bien de experiencia (Nelson, 1970), de manera que la cooperación entre las firmas y los establecimientos escolares permite economizar una parte de sus costos de selección, en la medida en que el empleador puede observar directamente la productividad del individuo en una pasantía, o indirectamente por la vía de las informaciones provistas por el sistema educativo. La empresa ha podido, igualmente, implicarse en la formación de los jóvenes durante las pasantías de formación y estas últimas les presentan una gran probabilidad de integrarse en un equipo de trabajo en una empresa de la cual ellos ya conocen la cultura (Cremer, 1993)[12].

12 Define la cultura de la empresa como un *stock* de conocimientos compartidos por los miembros de la organización. Ella se materializa ahora como un lenguaje común, un conocimiento compartido de ciertos hechos y de ciertas reglas de comportamiento. Así, los costos ligados a la integración de un salario y a la adquisición de sus conocimientos considerados como una inversión compartida, son reducidos en el caso de las pasantías.

Sin embargo, la eficacia de las pasantías de formación en el acceso al empleo tiene muchos efectos perversos. La carencia de evaluaciones sistemáticas de las implementaciones nacionales que se hicieron del sistema de pasantías no permite demasiadas generalizaciones, pero sí la observación de algunos de esos efectos perversos. También aparecen algunos efectos positivos, como los de formación, los de dinamización y los de nuevos contactos (Giret, 1996).

La fuerte heterogeneidad de los mercados de trabajo que señalamos en el parágrafo inicial condiciona también las formas de vinculación entre la universidad y la empresa modificando las condiciones de empleabilidad, la demanda de competencias y las calificaciones requeridas. Para el nivel universitario, la situación de inserción de los graduados y alumnos avanzados significó la construcción de mecanismos adicionales, conocidos como pasantías o contratos de aprendizaje, que todavía hoy se encuentran en debate y tienen una aceptación dispar según se trate de la empresa y de las unidades académicas.

La reglamentación del sistema de pasantías pasó por diferentes variantes y este es utilizado con diferentes criterios por las empresas y las universidades: la Ley Nacional de Empleo (24.013/91), la Ley Federal de Educación (22.127/91), y específicamente para el ámbito universitario, el establecido en 1992 por el Decreto Nº 340/92 del Ministerio de Educación de la Nación, vigente en todo el ámbito del sistema educativo nacional, y por diversas resoluciones provinciales que rigen las prácticas laborales de los alumnos del nivel medio, terciario y universitario. Ese Decreto define a las pasantías como

> [...] la extensión orgánica del sistema educativo en instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de alumnos y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso hasta de 4 años y la duración diaria de la jornada entre 2 y hasta 8 horas.

Por otro lado, los "contratos de aprendizaje" e incluso los "períodos de prueba" utilizados por muchas empresas con esta finalidad de pasantía, sobre todo cuando se extendieron a un año, muestran un espacio regulatorio contradictorio y en plena evolución de acuerdo con el ámbito y finalidad, sin que haya evaluaciones sistemáticas de resultados y niveles de eficiencia logrados en el aprendizaje.

La Ley Nº 25.165/99 crea el Sistema de Pasantías Educativas destinado a estudiantes de Educación Superior y, si bien se mantienen en ella los objetivos y definiciones contenidos en el artículo 340/92, se modifica el tiempo máximo, cuyo límite se establece en un año, con

jornadas diarias de hasta 4 horas. Por último, la Ley de Presupuesto de la Administración Nacional (Ley 25.237/2000), por el Decreto Nº 487/00, modifica el artículo 11 de la Ley 25.165, y vuelve el plazo a lo establecido por el Decreto 340/92 del Ministerio de Educación, o sea 4 años y no más de 6 horas diarias de actividad. Se especifica la posibilidad de que estudiantes y docentes puedan percibir, durante el transcurso de la pasantía, una retribución por parte de las empresas o instituciones en la forma de una asignación estímulo para viáticos y gastos. La reglamentación permite que las cámaras y asociaciones empresariales, empresas o instituciones que adhieran al sistema firmen convenios con la conducción educativa.

La reformulación de la organización laboral y los procesos de modernización de las empresas incluyen nuevas estrategias productivas que utilizan estos aprendizajes y nuevas posibilidades de inserción, aunque a veces hayan favorecido procesos de flexibilización y precariedad en el empleo, permitidas por la Ley Nacional de Empleo pero utilizadas erróneamente o con excesos. Es el caso de los períodos de prueba, cuya duración sufrió varios cambios en un período relativamente corto de tiempo. Si bien estamos lejos de una definición consensuada de los niveles productivos de la empresa, estos procesos de cambio van generando nuevos perfiles productivos, recambio generacional, nuevas formas de capacitación y de inserción laboral, redefinición de habilidades y/o competencias.

En el rol de las universidades como mediadoras institucionales entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, las pasantías ocupan un espacio privilegiado como mecanismo de vinculación con el mercado de trabajo, por un lado, y con los mercados profesionales, por el otro (Riquelme, 1997).

Las pasantías en General Pacheco

Precisamente por los orígenes de la Regional General Pacheco, que tuvieron lugar en el seno de la empresa Ford en los años sesenta, la vinculación con dicha empresa es prácticamente identitaria, dado que durante muchos años compartieron el edificio, y los primeros egresados fueron indefectiblemente contratados para trabajar allí. Luego la regional se fue independizando paulatinamente, y fueron apareciendo las restantes especialidades que se dictan hoy en ella.

El "contrato fundacional" (Panaia y Zambelli, 1999) tiene características de gran familia, y esto constituyó también el mecanismo de acercamiento entre la regional y la empresa. Los propios profesores que dictaban las cátedras sirvieron de vehículo de selección de los mejores alumnos con las posibilidades de insertarse en los puestos de trabajo que aquella requería y, con el desarrollo de la zona, en las

restantes automotrices instaladas allí. Por imitación, las restantes carreras incentivaron el mismo mecanismo entre profesores y alumnos, mucho antes de que se reglamentara un sistema de pasantías legitimado por la ley.

En el caso de la Regional General Pacheco se destaca, entonces, una relación fuerte y con muchos antecedentes entre la empresa y los estudiantes y graduados de la facultad, si bien no hemos encontrado evaluaciones sistemáticas ni una historia de la evolución de los sistemas de pasantías empleados hasta el presente. Lo que sí se puede apreciar en las entrevistas realizadas tanto a empresarios como a pasantes es que ambas partes se conocen bastante profundamente y que han capitalizado los tres efectos mencionados más arriba en su larga experiencia.

Sintéticamente, las opiniones adversas se observan más a la hora de los fracasos. Algunos ingenieros muestran la decepción y la desimplicación de los modelos de carrera y de inserción, dado que tienen problemas para seguir ascendiendo o cumpliendo su expectativa de un modelo de carrera con mayor crecimiento profesional y mejores sueldos. Las dificultades para ascender no se limitan a una suerte de impaciencia, sino que responden además a las permanentes discontinuidades y a la falta de un modelo de recorrido. (Automotrices)

Otros ingenieros cuestionan las lógicas de rotación y de imitación de los mercados internos de las grandes empresas automotrices europeas, por ejemplo, porque les resultan contradictorias entre un empleador y otro para promover a puestos jerárquicos y mejorar ingresos, de manera tal que a veces conviene el cambio de empresa en lugar de hacer carrera en una sola. Saltando de una a otra se mejora más rápidamente tanto el estatus como el sueldo.

Los empresarios, en general, tienen una valoración muy alta de los estudiantes y graduados de la regional que han pasado por la empresa, especialmente en lo que hace a los aspectos técnicos, y destacan sobre todo las mayores dificultades en los aspectos relacionales e idiomáticos. Prefieren marcadamente los conocimientos especializados a los generales, y señalan la solidez de ellos en los egresados de la UTN-Regional Gral. Pacheco.[13] Sienten, en muchos casos, no poder retenerlos en mejores condiciones laborales y salariales, pero tienen políticas específicas destinadas a preservar al personal técnico más experimentado, porque saben que es difícilmente reemplazable. Señalan

13 Al respecto, Teichler señala que hay importantes variaciones nacionales entre las demandas de especialistas o generalistas (Teichler, 2005). En nuestros casos esas variaciones aparecen también de una universidad a otra, como en este, y muestran una gran heterogeneidad de vínculos posibles con la empresa.

que la demanda de la zona es mayor que la cantidad de ingenieros y técnicos especializados que se ofrecen y que, ante cualquier aumento de la demanda, escasean los ingenieros. Renuevan permanentemente los sistemas de pasantías y han aprovechado todas las ventajas flexibilizadoras de las nuevas normas jurídicas. Por esta razón, la zona es altamente retentiva de los ingenieros que se forman en ella, y más del 70% de los graduados se encuentran trabajando en empresas de la región.

Las pasantías en Río Cuarto

Consideramos al sistema de pasantías como uno de los indicadores clave de la relación entre la universidad y la empresa, dada la posibilidad que supone de compartir códigos y experiencias, de mejorar el ejercicio práctico de la profesión y la capacidad de transmitir conocimientos innovadores de la universidad a la empresa.

En términos generales, la cantidad de pasantes encontrados en las empresas –graduados y estudiantes– no son muy numerosos; y hay empresas, por otra parte, que señalan mantener una relación muy distante con la universidad, porque consideran que esta se dedica mucho a la teoría pero poco a los conocimientos prácticos. En este sentido, nunca han tenido pasantes, ni profesionales de la universidad trabajando en la empresa. Otras en cambio, han tenido buenas experiencias y han contratado a los pasantes en forma estable después de un período variable de práctica en la empresa.

La zona de Río Cuarto se considera en vías de industrialización, y si bien cuenta con una cantidad considerable de empresas, predominan las de pequeño y mediano porte y existen, en cambio, algunas grandes empresas que trabajan para el mercado internacional o que han tenido un importante crecimiento en la última década. Los rubros predominantes son los agro-industriales, pero también hay empresas metalúrgicas, de neumáticos y de servicios tales como las telecomunicaciones. La capacidad instalada de la industria local no es de primera generación, pero no es obsoleta y, en general, los empresarios señalan la dificultad para hacer inversiones que permitan modernizar la industria o crecer incorporando más maquinaria que permita proveer a un mercado mayor. Por esta razón, se piensa mucho antes de tomar la decisión de invertir, de aumentar los puestos de trabajo y de comprar maquinaria.

La maquinaria actual puede ser manejada por obreros especializados o trabajadores con nivel completo de estudios primarios, aunque la mayoría señala, por un lado, la importancia de contar con buenos técnicos y, por otro, el deterioro en este nivel de conocimientos producido durante la última década. La actividad no demanda un

número muy grande de profesionales, pero sería importante contar con un número mayor de técnicos o de obreros especializados con mayores conocimientos técnicos.

En muchas de las empresas de la zona trabajan ingenieros recibidos en la Universidad Nacional de Río Cuarto (UNRC), pero también provenientes de la de Córdoba, la de Mendoza, o de la Universidad Tecnológica Nacional. También encontramos en ellas estudiantes avanzados de ingeniería y pasantes que accedieron por distintos convenios con la UNRC. Casi todos los empresarios que han tenido contacto con estudiantes o profesionales de esta universidad coinciden en que tienen un nivel académico muy bueno, pero que sus conocimientos teóricos son mayores que su manejo de la práctica y que la universidad debería estrechar los lazos con las empresas para que sus estudiantes conocieran más de cerca la práctica de la profesión. Por otra parte, la situación de pequeños y medianos empresarios hace que muchas veces demanden conocimientos de más de una especialidad de la ingeniería, pero no pueden contratar más que un ingeniero, por lo tanto, requieren que tengan conocimientos de varias especialidades a la vez y no solo aquellos muy específicos. Los empresarios señalan una mayor preferencia por los conocimientos generales y básicos que por los especializados (Teichler, 2005).

Casi ninguna de las empresas entrevistadas tiene una buena oferta de cursos de capacitación, ni ha incorporado el concepto de educación continua; la mayoría realiza capacitación específica para la tarea y se asegura de que haya reemplazantes para evitar paralizaciones por falta de operadores de las máquinas, pero no requieren conocimientos mucho más complejos que el nivel secundario técnico y una buena práctica en el puesto de trabajo. En el caso de los ingenieros, a estos no se les da capacitación dado que se considera que tienen los conocimientos necesarios para ejercer, y aprenden la práctica mientras trabajan. La demanda de ingenieros, en general, es limitada.

Muchas empresas tienen planes de crecimiento y posibilidades de hacerlo en un plazo relativamente corto, pero estas medidas se meditan mucho dado lo que significan en términos de inversiones y contratación de personal. Varias de las empresas entrevistadas tienen convenios de pasantías con la UNRC y están satisfechas con su funcionamiento, si bien señalan que la universidad no ha tenido hasta ahora una relación muy estrecha con la empresa y que debería acercarse más, interiorizarse acerca de sus problemas y participar más de sus necesidades. Los pasantes tienen un sistema de doble tutor, uno perteneciente a la universidad y el otro a la empresa; aun así, la adaptación a la práctica en ella es dificultosa.

Algunas conclusiones

Dos conclusiones parecieran surgir de estos primeros análisis: la primera es que no contamos con herramientas claras para diferenciar las transformaciones de los distintos segmentos del mercado de trabajo y cómo se reacomodan o se contraponen entre sí, en las distintas regiones del país donde conviven –en diferentes momentos de reestructuración– industria y cambio tecnológico, "mercados internos/externos", "primarios/secundarios", "locales/globalizados", "profesionales/asalariados", "subcontratistas/contratistas". Esto marca un déficit conceptual y metodológico que debe ser tenido en cuenta para poder ir superándolo.

Por otra parte, la segunda conclusión es que la construcción de las trayectorias profesionales se desenvuelve no sin fuertes tensiones entre los modelos antiguos y profundamente cristalizados, las nuevas lógicas empresariales de promoción, la presión de los empleadores a la rentabilización de los primeros aprendizajes profesionales y las dinámicas capacitadoras y subjetivas de "jóvenes y viejos graduados de ingeniería", las cuales constituyen uno de los principales motores de las transformaciones mismas de los modelos de carrera que se construyen a partir de la participación posible en los mercados. Cada graduado construye su propia historia, con un intensivo trabajo de elaboración simbólica, subjetiva y generacional de las múltiples demandas empresariales, sociales y familiares que forman una red compleja de contradicciones objetivas.

Por último, las demandas típicas de los empresarios apuntan a dos tipos de problemas de diferente grado de complejidad: por un lado, la posibilidad de "resolver problemas" o de lograr "calificaciones clave", lo que implica trasladar los conocimientos adquiridos en el ámbito de la educación superior al mundo del trabajo. Pero también aparece la exigencia de conocimientos más aplicados, o sea, de una orientación más práctica en los conocimientos –especialmente en el caso de Río Cuarto– que implica una relación más compleja entre el "saber y el saber hacer"[14].

Las tendencias más importantes que aparecen en los graduados apuntan a:

- Valorizar sus conocimientos tecnológicos, a riesgo de fuertes moratorias en cargos subalternos alejados, posiciones jerarquizadas y sin ingresos.
- Tomar las responsabilidades jerárquicas o acceder a las funciones comerciales, a riesgo de perder su saber técnico, de privilegiar las relaciones de poder y de dependencia de una sola empresa.

14 Una serie de reflexiones interesantes sobre la forma de contrastar la "teoría y la práctica" se pueden ver en Teichler, 2005.

- Integrar una gran empresa compitiendo duramente para hacer carrera, a riesgo de sacrificar aspiraciones personales y familiares.
- Iniciarse en una pequeña empresa a fin de acceder rápidamente a posiciones relacionales y económicas, a riesgo de perder conocimientos técnicos y no lograr reconocimientos de carrera y de logros de aprendizaje.
- Valorizar la dimensión cooperativa y "no mercantil" de su actividad profesional o, por el contrario, adherir fuertemente a la ideología empresarial.
- Otorgar un valor central a la calidad de la vida y a la construcción de una familia sin renunciar a una carrera brillante.

Estas son oposiciones propias del universo profesional tensionado por las indecisiones que supone el cambio de estatus profesional y la construcción de un camino propio sobre experiencias ya estructuradas por generaciones anteriores en el marco de particulares situaciones sociofamiliares y económicas. Estas situaciones se ven ampliadas y profundizadas en el modelo de logro económico que aparece muy valorizado por los graduados, más visible en el caso de Río Cuarto y el contexto de recesión y precarización que presenta el país en la década, más evidente en el caso de General Pacheco. Las distintas concepciones de éxito dentro de la empresa cruzada por lógicas empresariales vividas como poco justas o racionales, y la concepción de éxito como logro económico y la posibilidad de independencia y autonomía.

Parece bastante más fuerte la necesidad de logro económico al logro de títulos y la realización de esfuerzos para lograr ser reconocidos, y más bien se nota un marcado escepticismo y descreimiento por los beneficios de aumento de poder económico gracias a los títulos.

Muchos de esos jóvenes –confrontados a decisiones muy difíciles de tomar– dudan y prueban los resultados de sus decisiones profesionales o mantienen la situación lograda a partir de las primeras etapas de estabilización profesional, dado que el logro de título no significa *per se* una mejora jerárquica o salarial, pero también muchas veces se ven expulsados hacia situaciones nuevas por la imposibilidad de retención que de ellos tienen los mercados locales. Estos fenómenos son reforzados cuando la coyuntura del mercado de empleos es especialmente favorable a las nuevas formas de ingeniería y a los jóvenes titulados.

Su propio comportamiento generacional en el mercado va modificando las reglas de juego y los recorridos profesionales, lo cual exige un reacomodamiento por parte de las viejas generaciones. Es por eso que las iniciativas tomadas por las empresas para influir en los modos de reclutamiento, de inserción y más generalmente de gestión en los

niveles de contratación, deben ser igualmente consideradas como respuesta a los modos de apropiación de normas de socialización para las nuevas generaciones. Así, después de dos o tres años de experiencia profesional, llega el "fin de la edad de la elección", y ellos –que se han graduado ya "grandes"– se quejan de tener "techos" demasiado cercanos y poca perspectiva de futuro en un mundo altamente incierto.

En una década de cambios acelerados, como ha sido en nuestro país la década de 1990, en la cual las representaciones del futuro colectivo eran muy inciertas y contradictorias, es difícil realizar un proceso de socialización orientador y encontrar modelos definidos de identidad que se mantengan a lo largo de todo el ciclo de vida profesional. Estos egresados jóvenes de las "nuevas ingenierías", ¿constituyen la aparición de un nuevo segmento de la profesión de ingenieros?, ¿repiten patrones de conducta tradicional o este predominio de conocimientos relacionales y de opciones en emprendimientos individualistas construye un comportamiento generacional diferente? Se necesitan varios años de seguimiento de estas nuevas cohortes para poder responder estos interrogantes.

El relevamiento puntual y localizado, que no abarca todas las especialidades, no nos autoriza a hacer generalizaciones. No obstante, se puede avanzar en la hipótesis según la cual las prácticas observadas podrían estar indicando la aparición de un perfil social específico en el seno de la categoría de los "jóvenes ingenieros", en ruptura más o menos profunda con la figura dominante con las generaciones anteriores. Los principales rasgos de esta "nueva generación ingenieros" son los siguientes:

- Necesitan al diploma y al saber tecnológico como un mínimo de independencia en relación con el empleador, parten de la experiencia social de la generación precedente, cuadros de autodidactas o idóneos que aseguraron el desarrollo de las actitudes "profesionales" en perjuicio de las aspiraciones de los empresarios.
- No quieren limitarse a las funciones técnicas, especialmente aspiran a combinar las dimensiones técnicas, las relacionales y las gestionarias en la actividad profesional, asociadas a mejorar su nivel de ejercicio profesional.
- Toman en cuenta la mejora de la calidad de vida y de ingresos ligadas a una vida familiar, pero manteniendo la posibilidad de "hacer carrera" en forma autónoma, aunque esto signifique abandonar su zona de origen o su país, estableciendo una mayor distancia con el modelo de disponibilidad temporal y geográfica máxima con la empresa. Convendría someter la prueba de manera más sistemática, la hipótesis según la cual una nueva generación de ingenieros se estaría afirmando.

Bibliografía

Atlas Ambiental de Buenos Aires 2004-2006 (Buenos Aires: CONICET, FADU, Agencia SECyT, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires) en http://www.atlasdebuenosaires.gov.ar

Cremer, James 1993 "Corporate culture and shared knowledge" en *Industrial and Corporate Change* (EEUU) Vol. 2, Nº 3, pp. 351-386.

Döeringer, Paul y Piore, Michael 1971 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, (Lexington: DC Health).

Dorfman, Adolfo 1986 *Historia de la industria Argentina* (Buenos Aires: Hyspamérica) [Historia y Política].

Frigerio, Graciela; Poggi, Margarita y Tiramonti, Guillermina 1992 *Las instituciones educativas, cara y seca: elementos para su comprensión* (Buenos Aires: Troquel).

Germe, Jean-François y Béduwe, Catherine 2005 "Continuar estudiando: una elección influenciada por el mercado de trabajo" en *Documentos para Seminarios* (Buenos Aires: CEIL_PIETTE/CONICET), N° 9, junio.

Geymonat, Ana y Whebe, Mónica 1996 "Impactos regionales de fenómenos generalizados: desempleo y sector agropecuario en el sur cordobés", Ponencia presentada en el III Seminario sobre Impactos territoriales de los procesos de reestructuración, Huelva, España.

Geymonat, Ana y Whebe, Mónica 1999 "La nueva visión del desarrollo regional: articulación productiva y coordinación institucional. Una primera aproximación aplicada al caso del sector primario en el sur cordobés." En Barbeito, Alberto; Geymonat, Ana y Roig, Ricardo (comps.) *Globalización y políticas de desarrollo territorial* (Córdoba: Universidad Nacional de Río Cuarto Instituto de Desarrollo Regional).

Giret, Jean François; Karaa, Adel; Plassard, Jean Marie 1996 "Modes d'accès a l' emploi des jeunes et salaries" en *Formation et Emploi* (París: CEREQ), Nº 54.

Glaser, Barney; Strauss, Anselm 1967 *The Discovery of the Grounded theory: strategies for qualitative research* (New York: Aldine de Gruyter).

Gutman, Graciela 1999 "De lo local a lo global: desafíos, oportunidades y amenazas *para* las PYME alimentarias de Argentina" en Barbeito et al. (comps.) *Globalización y políticas de desarrollo territorial* (Córdoba: Universidad Nacional de Río Cuarto Instituto de Desarrollo Regional).

Hernández, Ruby D. 1996 *Un modelo de desarrollo regional. Provincia de Buenos Aires* (Buenos Aires: Macchi Banco de la provincia de Buenos Aires).

INDEC 1998 "Encuesta sobre la conducta tecnológica de las empresas industriales argentinas" en *Estudios* (Buenos Aires), Nº 31.

Lanciano-Morandat, Caroline 2004 "Marché du travail et recompositions des systemes productives localizes" en *Sociología del Lavoro* (Italia), Vol. III, Nº 95 , pp. 173-188.

Nelson, Peter 1970 "Information and consensus behavior" en *Journal of Political Economy* (Chicago), Nº 151, pp. 311-329.

Panaia, Marta y Zambelli, Norma 1999 "Gestión institucional, gestión presupuestaria y gestión de personal: tres indicadores para construir nuevos saberes en el análisis organizacional de las universidades" en *Documentos de Trabajo* Monitoreo de Inserción de Graduados (Buenos Aires: CEA-EUDEBA), N° 7, agosto.

Panaia, Marta y Alfonso, Néstor 2000 "Demandas empresariales de las calificaciones de los ingenieros de la UTN-General Pacheco" en *Documentos de Trabajo* Monitoreo de Inserción de Graduados (Buenos Aires: CEA/EUDEBA) Nº 6, julio.

Panaia, Marta 2001 "Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en la Argentina" en *Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires), Año 7, Nº 13, pp. 77-104.

Panaia, Marta et al. 2003 "Modelos de inserción laboral y proyectos de carrera en las ingenierías tecnológicas", Ponencia presentada al Congreso Latinoamericano de Educación Superior, San Luis Argentina, septiembre.

Panaia, Marta 2006 *Trayectorias de ingenieros tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo* (Madrid, Buenos Aires: Miño y Dávila).

Paradeise, Catherine 1988 "Les professions comme marchés du travail fermé" en *Sociologie et Sociétés* (Montreal), Nº 2 p. 88.

Riquelme, Graciela 1997 "Las demandas implícitas y explícitas a la educación superior y a los graduados universitarios y técnicos" en Riquelme, Graciela (ed.) 2003 *La educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo*" (Buenos Aires: Miño y Dávila).

Rojo, Sofía y Rotondo, Sebastián 2006 "Especialización industrial y empleo registrado en el Gran Buenos Aires", Informe de la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, en *Trabajo, ocupación y empleo* (Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) [Estudios].

Simone, Vanina 2004 "Nos ponemos en marcha..." en *Perfiles* (Avellaneda: UTN), Nº 1, noviembre.

Simone, Vanina; Tasca, Amalia, Campitelli, Verónica y Solari, Nicolás 2004 "Más allá de los límites de Río Cuarto. Estructura productiva y demanda profesional regional" *en Documento de Trabajo* (Río Cuarto: UNRC- Laboratorio MIG, Río Cuarto), Nº 1, marzo.

Teichler, Ulrich 2005 *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados. Los casos de Europa, Japón , Argentina y Uruguay* (Buenos Aires: Miño y Dávila).

UIA/Universitá de Bologna 2002 *La nueva geografía industrial argentina* (Buenos Aires: UIA).

Vagnola, Adriana 2005 *Las PyMES y el futuro del país y las regiones* (Córdoba: FCE/Universidad de Río Cuarto).

Julio Testa*
Claudia Figari**
Martín Spinosa***

Saberes, intervenciones y clasificaciones profesionales

nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros

Introducción

Este trabajo presenta los principales resultados de investigación y perspectivas de análisis llevadas a cabo en relación con los requerimientos de fuerza de trabajo y las tendencias predominantes que se definen en las empresas con respecto a la demanda de nuevas competencias, perfiles profesionales requeridos y, en consecuencia, la emergencia de nuevos modelos de profesionalización. Lo anterior adquiere especial interés en tanto implica redefiniciones en los criterios para el reclutamiento y la movilidad profesional, en el desarrollo de políticas de formación orientadas a sectores específicos, modificaciones en los sistemas de clasificación profesional y la definición de nuevos itinerarios de profesionalización, que comprenden en forma desigual al conjunto de la fuerza laboral. De esta forma se afectan las trayectorias y las lógicas de profesionalización preexis-

* Licenciado en Sociología de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Investigador del CONICET y Profesor consulto de la UBA.

** Licenciada y Doctora en Educación de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Investigadora del CONICET y docente de grado y posgrado.

*** Licenciado en Educación de la Universidad Nacional de Luján (UNLU). Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA. Investigador del CONICET. Docente de grado y posgrado.

tentes, tributarias de modelos que se encuentran en crisis y redefinición (Figari, 2001, 2004).

En paralelo con lo anterior, en los últimos años se han encarado –tanto en los países industrializados como en los países periféricos, particularmente los de América Latina– reformas a los sistemas educativos de la educación básica y media, así como también nuevas exigencias para con los objetivos y el funcionamiento de la educación superior. Asimismo, se observan profundas transformaciones en la relación salarial (Boyer, Neffa, 2004) y en los procesos de trabajo, a partir de las reestructuraciones tecno-productivas implementadas en el marco de procesos de *modernización* en las empresas concentradas. Este escenario plantea importantes interrogantes acerca de la relación entre la formación y el trabajo, y en él se reconoce un campo de análisis relevante que requiere generar diagnósticos precisos respecto de los modelos de profesionalización predominantes, que afectan sensiblemente la forma de vinculación entre trayectorias educativas y profesionales y, en definitiva, las condiciones para el desarrollo de las profesionalidades.

Desde una perspectiva más general, las últimas décadas se han caracterizado por un cuestionamiento profundo a la forma en que se habían organizado las vinculaciones entre formación y empleo durante la mayor parte del siglo pasado.

Si se retoman los aportes de la sociología clásica, es posible pensar que las alteraciones en la división social y técnica del trabajo conllevan la necesidad de revisar las formas de organización social fundadas sobre bases meritocráticas que justificaron la distribución de la fuerza de trabajo en los procesos productivos y en el acceso a los bienes de consumo.

En el caso particular de la Argentina, la educación formal se constituyó a partir de su sesgo generalista y propedéutico en una vía legitimada de ascenso social. Independientemente de casos particulares –como es el de la educación técnica que, tal como se la ha organizado, no deja de ser una formación general– y de las experiencias minoritarias de formación profesional –de escasa importancia en cuanto a la población involucrada y a lo que le corresponde en los presupuestos destinados a la educación–, la formación específica se había desarrollado fundamentalmente en las empresas, tanto en las privadas como en las del sector público.

El estudio de las trayectorias profesionales nos ha permitido constatar cómo el paso de una categoría a otra, o bien de un empleo al otro, había posibilitado el desarrollo de aprendizajes reconocidos dentro de los espacios de trabajo. Esto se sostuvo además en una legislación del trabajo que favorecía el desarrollo de carreras

largas y continuadas por parte de las personas, amparadas en la estabilidad laboral.

Concomitantemente, las transformaciones técnico-productivas relativamente lentas, correspondientes al período anterior, dieron lugar a la adaptación de la fuerza de trabajo existente a las modificaciones que se producían. En un marco de pleno empleo, la rotación de la fuerza de trabajo como parte de una estrategia de disminución de costos del trabajo se vio obstaculizada, y esto condujo al sostenimiento de las formas de distribución societales existentes, de las funciones de formación general y específica, entre diversas organizaciones (Estado, empresas, sindicatos, entre otras formas posibles).

Lo dicho anteriormente no debe interpretarse como una mirada nostálgica del pasado. De hecho, muchas son las críticas realizadas en términos de las implicancias de la organización del trabajo fordista para con el desarrollo de los trabajadores, de su capacidad de intervención y modificación de la realidad. Sin embargo, es nuestra intención dar cuenta de las transformaciones que se producen en distintos planos y niveles de análisis respecto de las articulaciones entre el trabajo y la formación, señalando cómo la complementariedad y articulación de los problemas puede permitirnos construir descripciones más densas e hipótesis de interpretación abarcativas.

Esta ponencia presenta hallazgos centrales de las tendencias derivadas de investigaciones llevadas a cabo en el área de Educación y Trabajo del Ceil-Piette del Conicet, trabajos que se inscriben dentro de tres grandes líneas de investigación complementarias.

Por un lado, los estudios de trayectorias profesionales realizados a partir del seguimiento de estudiantes y graduados de la formación secundaria y superior en relación con las organizaciones en que se desempeñan, nos han permitido trabajar sobre las categorías de mercados internos de trabajo, las trayectorias e itinerarios profesionales, los procesos de profesionalización y, en términos generales, sobre la forma particular en que se complementan y articulan en las trayectorias individuales y colectivas los procesos de formación con los espacios de intervención profesional.

Por otra parte, el análisis de las organizaciones productivas en diferentes sectores y ramas de actividad generó la realización de estudios descriptivos de las transformaciones reales que se vienen operando en los procesos de trabajo, tanto en lo que hace a innovaciones en tecnologías duras, como a las nuevas lógicas de gestión de la fuerza de trabajo. En este marco, dos perspectivas convergen. Una, centrada en el análisis de los procesos, de las relaciones de trabajo, las movilidades y los requerimientos derivados de la producción para con las instancias de formación (ya sea general o específica). Otra que, a partir de

la definición de los espacios de trabajo como instancias de formación de sentidos e ideologías, analiza las políticas de gestión del trabajo en relación con el uso de la fuerza de trabajo y la construcción de nuevas formas de socialización profesional.

Finalmente, aparece una tercera línea de investigación que, partiendo de un nivel de análisis diferente –aunque no escindido de los anteriores–, focaliza la mirada en la actividad de trabajo (la que no puede pensarse sino en el marco de los procesos generales mencionados), en su estructura conceptual y en los distintos tipos de saberes que se ponen en juego en las diferentes situaciones en que se lo lleva a cabo (Spinosa, 2006).

La complementariedad de las perspectivas y niveles en los que se analiza la articulación entre la educación y el trabajo nos permitió arribar a la construcción de hipótesis de interpretación que se presentan en el trabajo partiendo de una perspectiva general que se expone a continuación.

Perspectiva conceptual-analítica

Nuestra perspectiva de análisis se ha constituido en diálogo con los aportes de la sociología del trabajo, de la educación, la sociología de las profesiones y, en otro nivel de estudio, con los desarrollos de la didáctica, la psicología del trabajo y de la ergonomía cognitiva.

Estas referencias disciplinares, no excluyentes, nos permiten situar algunas de las preguntas que hemos venido construyendo a lo largo de la labor de investigación, y que en términos generales se refieren a los diferentes niveles de análisis y dimensiones que se hallan implicados en las articulaciones entre la formación y la producción. Articulaciones que, por su parte, nos remiten a las relaciones más generales entre estructura y sujeto.

De este modo, si bien desde las primeros investigaciones de la sociología moderna encontramos referencias al papel de la educación en la conformación del orden social (particularmente en la obra de Durkheim), como así también discusiones en relación con el papel que los grupos profesionales podrían cumplir en el capitalismo (tanto en las investigaciones de Durkheim como en las de Weber aparece claramente esta pregunta desde distintos puntos de referencia), ha sido en la segunda mitad del siglo XX, con el desarrollo de la sociología del trabajo y de la sociología de las profesiones, que estos interrogantes comenzaron a conformarse como objeto de reflexión sistemática y fuente de la preocupación académica de los países centrales.

La referencialidad geográfica se halla sin duda enlazada en la consolidación de un capitalismo industrial que encuentra en la industria moderna (conformada a partir de una estandarización de los procesos de trabajo y de la constitución de una cada vez más extendida burocracia administrativa de apoyo a la producción) su expresión hegemónica, conjuntamente con una organización social general que, tal como lo refiere Robert Castel (1995) construye formas de inclusión social a partir del trabajo asalariado, dando al mismo tiempo un lugar a las instituciones y organizaciones sociales que se generan en torno a él.

En este marco, una de las cuestiones centrales que debe resolver la organización social se halla en la forma en que los individuos y grupos son clasificados a los fines de asignarles un lugar en la desigual distribución del producto colectivo. Cuáles son las reglas y sentidos sociales que legitiman y hacen posible la consolidación de un entramado de relaciones en el que cada quien ocupa su lugar, y que esto se halle justificado para sí y para los otros.

La importancia, entonces, del estudio de las relaciones entre la educación y el trabajo radica en su potencialidad para contribuir a dar respuestas a estas preguntas más generales en la medida que buena parte de las explicaciones que legitiman el ordenamiento social general y la división técnica y social del trabajo se basan en la existencia de correlaciones entre los saberes de las personas y los lugares que ocupan en la sociedad. Saberes que son de diferentes clases y que son valorados en forma desigual de acuerdo con su potencialidad para ubicar a las personas y clases en posiciones igualmente jerarquizadas.

Claro que las mediaciones entre los sujetos y la estructura social general no puede abordarse como una simple derivación, de allí también nuestra crítica a las proposiciones subjetivantes que, con conceptos como los de empleabilidad, educabilidad, o a partir de toda una ingeniería de las aptitudes, colocan en un plano subjetivo elementos de un orden más general e inclusivo.

En este sentido, de mediación entre los planos y niveles, es que el estudio de las formas de organización del trabajo, de la construcción de modelos de profesionalización, de trayectorias e itinerarios educativos y laborales y de formas de aprendizaje a partir de las condiciones concretas de la actividad, nos ha permitido ir enlazando los interrogantes y conceptualizando los hallazgos resultantes de la labor de indagación.

Si bien es posible dar cuenta de numerosos estudios que abordan cuestiones similares –realizados tanto Europa como en América Latina–, la diferencia con la perspectiva que proponemos radica en la articulación de los enfoques y líneas de indagación. Así, por mencionar algunos estudios realizados en Europa, los referidos a los procesos de trabajo y las calificaciones, así como a los modelos de profesionalización emergentes (Rozenblatt, 1999), los trabajos en sociología de las profesiones, que permiten dar cuenta de las trayectorias de inserción profesional en el mercado de trabajo (Dubar; Tripier, 1998) así como los

desarrollos de la psicología del trabajo y la ergonomía, franceses particularmente, que se centran en los procesos de aprendizaje y conceptualización que se producen en la actividad (Clot, 1999; Pastré, 1992; Rabardel, 1995), todos estos constituyen algunas de las referencias que, en forma parcial, han contribuido a la construcción de los problemas.

En referencia a los estudios realizados en nuestra región, merecen ser destacados los análisis acerca de la problemática de las competencias y las formas de socialización profesional (Abarzúa, 1997; Carrillo, Iranzo, 2000; Leite, 1999), los aportes procedentes de la Pedagogía del trabajo crítica (Kuencer, 1989), así como los avances en los estudios locales, ya sea en el campo de la formación de los técnicos (Gallart, 1995; Testa, 2001) y la formación profesional (Wiñar, 2002), en las demandas de profesionales universitarios (Riquelme, 2003; Testa y Lorenzo,2004), y en el estudio en profundidad de algunas profesiones como las ingenierías (Panaia; 2006; Testa, Lorenzo y otros, 2006a y b).

No podemos dejar de mencionar, en el caso de nuestra región, el papel que ha desempeñado el Centro Interamericano de Formación Profesional (CINTERFOR), organismo dependiente de la OIT, como articulador de experiencias, fuente de políticas y usina de reflexión acerca de la temática. En este sentido, si bien es importante el papel desarrollado en cuanto a la sistematización de experiencias y políticas, los enfoques desde los que se han constituido las reflexiones asumen muchas veces posiciones adecuacionistas en relación con las necesidades y demandas de las organziaciones productivas y el papel que juega en ello el sistema educativo. El enfoque que encaramos postula la necesidad de comprender la complejidad que involucra la vinculación entre sistema educativo-sistema productivo, para integrar las distintas dimensiones que se hallan implicadas (calificacional, identitaria, clasificacional y cognitiva) así como los niveles de análisis que abarcan desde lo estructural hasta lo subjetivo. En este intento de trabajar con la complejidad creemos que radica lo distintivo de la perspectiva que, al mismo tiempo, nos ha resultado fecunda para comprender la problemática señalada, tal como lo muestran los resultados obtenidos.

Asimismo, esa comprensión no puede limitarse al examen del encuentro de "dos racionalidades", sino a reconocer, relevar, identificar la especificidad derivada de la realidad social y técnica del trabajo, del sistema educativo formal y de los aprendizajes que se producen en los propios procesos de trabajo.

El recorte de problemáticas específicas que expresan aún profundas situaciones de exclusión y dualización de la fuerza laboral propone un desafío fundamental con el fin de desnaturalizar los procesos subyacentes que afectan sensiblemente a los trabajadores.

La escisión entre el mundo de la educación y el del trabajo resulta tan solo una exigencia analítica. La práctica social de los individuos y los grupos combina ambos de modo simultáneo. Y es desde este reconocimiento que planteamos la necesidad de considerar a la profesionalidad como un construido social/conflictual, que se constituye a partir del tránsito individual (trayectoria) que se realiza por los itinerarios tanto formativos como laborales definidos institucional y organizacionalmente. En esta articulación se constituyen procesos de aprendizaje que encuentran o no su reconocimiento institucional.

Las transformaciones en las políticas públicas –tanto de empleo como de formación– que intentan abarcar estos procesos constituyen asimismo unidades de análisis en la medida que se fundan en hipótesis respecto de la construcción del saber y de su valoración, del funcionamiento de los mercados de trabajo y de las necesidades emanadas de las innovaciones.

A partir de los procesos de racionalización laboral implementados en las grandes firmas concentradas en la década de los noventa, uno de los aspectos que arrojan mayores interrogantes en el debate en torno a la relación entre la formación y el trabajo resulta de la utilización del concepto de *competencia laboral.* Este concepto resume, a nuestro juicio, dos tendencias distintas que suelen confundirse. Por una parte, la necesidad de refundar una nueva lógica en la gestión del trabajo en la que los atributos personales y la disposición asumen un papel fundamental, al subjetivar e individualizar las regulaciones que desde otra perspectiva había fundado el sistema de relaciones laborales.

En primer lugar, las posiciones ocupadas por las personas en la división del trabajo eran el fruto de una discusión colectiva, materializada en la existencia de convenios colectivos que definían clasificaciones asociadas fundamentalmente a los saberes técnicos específicos y a la antigüedad (como expresión del reconocimiento de la experiencia profesional); hoy se propugna una nueva lógica de asignación de posiciones y de valorización del trabajo basada en la supuesta objetividad de una discusión individual entre el trabajador y sus responsables jerárquicos, mediatizada por instrumentos que intentan objetivar actitudes como la *proactividad, resistencia al cambio, liderazgo, colaboración,* entre otras. Este fenómeno –muy discutido y abordado desde hace varios años en la bibliografía (Tanguy, 2001; Testa, Figari, Spinosa, 2001; Spinosa, 2003)– aparece asociado a las políticas de empleo y de reorganización del mercado de trabajo que se iniciaron con posterioridad a la crisis de los ochenta.

Es básicamente esta interpretación la que se ha difundido en nuestra región y desde la cual organismos como CINTERFOR han propulsado y abonado las políticas públicas.

A este conjunto de conceptualizaciones y políticas derivadas hemos propuesto denominarlo "programa de las competencias", en la medida que, más que una nueva realidad, de lo que se da cuenta es de un conjunto de acciones en diferentes planos (el de las organizaciones productivas, el de los mercados de trabajo y las políticas públicas que los regulan) que subvierten implícitamente las formas históricas de regulación de las relaciones laborales. Así, el "programa de las competencias" se encuentra estrechamente asociado con las nuevas modalidades de gestión de la mano de obra y con la individualización de dichas relaciones.

En segundo término, una forma de plantear las competencias, las concibe como la puesta en situación de los saberes y se halla orientada por la necesidad de repensar la división del trabajo y los procesos de formación. En esta línea, los aportes más recientes de la psicología del trabajo, de la ergonomía cognitiva y, en particular, de la didáctica profesional nos han permitido –como veremos luego– avanzar en una línea de investigación que profundiza los aspectos cognitivos del trabajo y la forma en que se construyen estas competencias (entendidas como saberes de situación) en articulación con otros tipos de saberes contenidos en el trabajo (Barbier, 1996; Spinosa, 2006).

Esta otra acepción del concepto de competencias se entrelaza a su vez con el uso que de él se ha construido en otros campos disciplinares. Al respecto, Bernstein pone en relieve cómo desde la Lingüística, la Psicología, la Antropología social y la Sociología se han realizado aportes fundamentales en términos de comprender la "competencia lingüística (Chomsky); la competencia cognitiva (Piaget), la competencia cultural (Lévi Strauss), la competencia de los miembros de un grupo (Garfinkel), la competencia comunicativa (Dell Hymes), entre otras". Así plantea que

> el concepto se refiere a los procedimientos para comprometerse con el mundo y construirlo. Las competencias son intrínsecamente creativas y se adquieren de forma tácita en las interacciones informales. Son logros prácticos (Bernstein, 1998: 70).

Estas distinciones interesan particularmente en la medida que, al invocar este carácter situacional del saber que ponen en juego los trabajadores –no necesariamente valorizados– en los fundamentos del "programa de las competencias", se enmascaran los reales fundamentos de dicho programa: la reorganización de las relaciones de trabajo, su individualización y la reificación del conflicto-capital-trabajo.

Como hemos demostrado en investigaciones anteriores (Spinosa, 2007), la mayoría de los estudios que dan lugar al "programa de las competencias" parten del reconocimiento de un tipo de saberes tácitos, implícitos en la acción misma y la experiencia del sujeto, los que resultan fundamentales para la realización de aquellas tareas que resultan difíciles de ser codificadas o prescriptas totalmente (lo que, por otra parte, es casi todo el trabajo); sin embargo, cuando se pasa de los fundamentos a los instrumentos de análisis y objetivación de dichos saberes se recurre a las descripciones de puestos, a las premisas del análisis ocupacional o bien a una serie de instrumentos en los cuales se le pide al empleado que marque con una cruz si es muy, poco o nada proactivo, para luego efectuar la discusión con su responsable.

Esta distinción que embrionariamente había realizado Philipe Zarifian (1999) resulta importante en la medida que el mismo concepto se presenta para dar cuenta de problemas distintos y, a nuestro juicio, requiere de perspectivas de análisis particulares.

De allí entonces, que entendemos que el "programa de las competencias" se convierte más en una operación ideológica que en sustento analítico del problema.

Retomando los presupuestos sobre los que basamos nuestras investigaciones, evaluar las tendencias que se producen en el contexto industrial y en los servicios requiere mirar detenidamente la diversidad de situaciones que se configuran en contextos sociotécnicos localizados. Se discute así la visión sustancialista (Tanguy, 1986-1994; Stroobants, 1999) recuperando, desde el enfoque propuesto, el carácter conflictual que subyace al proceso complejo de producción y valorización de saberes. En tanto construido social y elemento de negociación entre actores, se definen de esta forma la valoración del trabajo, su clasificación[1], las posibilidades de desarrollar una trayectoria y proyecto profesional y el modo en que en esta trayectoria se construyen saberes de diferente naturaleza que encuentran o no validación en los itinerarios tanto educativos como laborales definidos por el mercado de empleo.

El desafío en nuestras investigaciones radica en captar la dinámica de las transformaciones que tienen lugar en espacios concretos de labor, con el fin de aprehender las configuraciones profesionales. Abordar analíticamente el sentido de las configuraciones posibilita poner de manifiesto las interrelaciones entre sujeto y organización; es decir, identificar las transformaciones en las trayectorias profesionales de los sujetos en el marco de la reestructuración y la emergencia de nuevos itinerarios de profesionalización definidos desde las políticas empresarias.

---

1 Coincidimos con Patrick Rozenblatt respecto de que la clasificación está verdaderamente en el núcleo de la confrontación social que estructura la organización de las relaciones colectivas de trabajo en la sociedad mercantil (Rozenblatt, 1999: 2).

Es en este sentido que el análisis de las configuraciones profesionales reenvía, por medio del estudio de las trayectorias profesionales, a la disputa que se dirime en el mercado de trabajo en general. También, a través de los itinerarios de profesionalización que establecen las empresas, remite a la particular arquitectura socioprofesional que se define sobre la base de los movimientos operantes en contextos de modernización empresaria (Figari, 2003) en el marco de la transformación de los mercados internos de trabajo, que "estallan" y se redefinen en función de nuevos principios de organización (Osterman, 1984; Mounier 2001).

De igual modo, el análisis de las políticas públicas en materia de formación y empleo permite profundizar en el conocimiento de los itinerarios y las articulaciones que estos suponen.

La búsqueda de las vinculaciones enunciadas entre los itinerarios definidos, las organizaciones y los sujetos nos ha llevado asimismo a profundizar en otras perspectivas que, al particularizar en la actividad real de trabajo, nos permiten ahondar en la dinámica de los saberes construidos y puestos en juego efectivamente en los procesos por medio de los cuales aquel se lleva a cabo, saberes que adquieren su sentido en el contexto más amplio de dichos procesos, de las regulaciones de las relaciones de trabajo y en el interjuego entre itinerarios propuestos para la profesionalización y trayectorias efectivas de formación y empleo.

La convergencia de las líneas de investigación mencionadas y la perspectiva multidimensional reseñada en los párrafos precedentes nos han llevado a la definición de categorías de actores que, por su ubicación en las estructuras ocupacionales, su participación en los procesos de trabajo y las trayectorias educativas y laborales típicas, posibilitaron el análisis y la problematización de las diferentes dimensiones planteadas.

En este sentido, las vinculaciones entre idóneos, técnicos e ingenieros nos permitieron ahondar en el análisis de las movilidades de cada una de las categorías, de la composición de los mercados internos de trabajo y las lógicas de movilidad imperantes en el interior de las organizaciones, así como de las diferenciaciones en la forma de conceptualizar el trabajo a partir de la ubicación en estos mismos procesos productivos.

Asimismo, la necesidad de contrastar entre diferentes procesos productivos y mercados de trabajo nos planteó la importancia que tiene comparar sectores de actividad diversificados, en la medida que esto define formas diferentes de uso y valorización de la fuerza de trabajo.

En los apartados que siguen daremos cuenta de las principales líneas de indagación y sus resultados, en diálogo con la perspectiva conceptual y metodológica de la que hemos pasado revista.

Trayectorias e itinerarios en la inserción profesional

Los estudios que analizan desde esta perspectiva las vinculaciones entre formación y empleo han pretendido generar información de base respecto de las trayectorias que se conforman para diferentes sujetos (estudiantes que ingresan a diferentes niveles de la educación formal, próximos a graduarse y egresados de algunas de estas instancias educativas) al combinar las experiencias de educación con su participación en el mercado de empleo.

La metodología utilizada supuso estrategias cuali y cuantitativas: entrevistas en profundidad, el trabajo con fuentes secundarias relevantes y encuestas a diferentes cohortes de estudiantes y graduados, tanto del nivel secundario como universitario de grado.

Los núcleos problemáticos sobre los que hemos venido trabajando se vinculan con la conformación de las identidades profesionales, la construcción del saber y del saber hacer propio a cada una de las profesiones estudiadas, las articulaciones entre la formación y el ejercicio profesional (lo que nos remite a la articulación entre teoría y práctica), la percepción respecto de la propia formación y el desarrollo de la carrera profesional, las necesidades de formación complementaria o de recalificación vinculadas a la profesión, entre otros.

Como fruto del trabajo de investigación realizado, independientemente de los casos particulares de cada profesión[2], podemos señalar las siguientes tendencias generales.

Una primera constatación está dada por las diferencias que pueden establecerse entre aquellas profesiones consolidadas y las que hemos definido como "en proceso de institucionalización". Las primeras se caracterizan por haber construido, a partir de una práctica, un corpus de saberes que se han estructurado en una formación específica con un alto contenido de intervención, la organización de consejos profesionales que regulan y monitorean el ejercicio de la profesión y

2 Los estudios realizados desde el Área de Educación y Trabajo en conjunto con otras instituciones de formación superior o bien organismos públicos implicaron el trabajo sobre los casos de: Licenciaturas en Sociología, Trabajo social, Relaciones del trabajo, Ciencia política, Ciencias de la comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, contadores de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, Ingenieros industriales de la UTN regional Buenos Aires y de Ingeniería industrial y en Agronomía de la Universidad de Luján; la Licenciatura en Ciencias de la educación de la Universidad de Luján y las tecnicaturas de nivel medio dependientes de la ciudad de Buenos Aires. Asimismo, desde diversas instancias académicas se han coordinado grupos de análisis acerca de la misma problemática que involucraron a grupos de investigadores que han venido trabajando en otras regiones del país (Buenos Aires, Santiago del Estero, Córdoba; Mar del Plata, La Plata) y del extranjero (México y Brasil en América, y trabajos conjuntos con el CEREQ de Francia).

que, en consecuencia, han cerrado un campo de la intervención social para sí, amparado en general por las regulaciones estatales. Esto les ha otorgado un alto grado de legitimidad social y de escasa conflictividad, o bien una conflictividad regulada con otras profesiones.

Para el caso de las profesiones en vías de institucionalización, el campo se halla aún en el marco de una disputa con otros grupos que se encuentran en la misma situación y, en consecuencia, el grado de legitimidad social alcanzado es menor. Al mismo tiempo, han surgido con mayores referencias en el mundo académico, o bien son creadas desde las propias casas de estudios.

Las trayectorias en cada uno de estos tipos de profesiones observan diferencias importantes. Resultan más homogéneas en el caso de las institucionalizadas y, en el otro grupo, mucho más variables y dependientes de factores tales como las relaciones informales, los recorridos educativos y laborales previos de los estudiantes o bien las condiciones familiares.

En segundo término, y en estrecha relación con lo anterior, se observa que la sobrevaloración de los saberes generales académicos en detrimento de los específicos se presenta con mayor frecuencia en el caso de las profesiones en vías de institucionalización, en la medida que una de las condiciones de no haber cercado o delimitado su campo profesional específico es la dificultad para legitimar una posición social ligada a un conjunto de prácticas propias. En este marco, las mismas instituciones de formación se convierten en el mercado de trabajo con mayor valoración social. Se constituyen en profesiones que se autorreferencian, y restringen a la propia instancia de formación la mayor cantidad del espacio profesional propio.

Lejos de constituirse en un elemento de protección, esta situación tiende a incrementar los conflictos con otras profesiones, al mismo tiempo que se evidencian con mayor crudeza las dificultades para la inserción posterior de los graduados.

Una tercera tesis, que aporta elementos a la distinción de las particularidades en las trayectorias profesionales, está dada por la constatación de que, si bien la existencia de itinerarios que prevén la combinación y/o alternancia de la formación con la práctica profesional resulta escasa, en las trayectorias en que esto se observa[3], la ubicación de la persona en un mercado de trabajo profesional y realizando tareas vinculadas se verifica con anterioridad a aquellos que no las han tenido. Debe distinguirse en esta tendencia a aquellos que siguen una

3 La mayor parte de las ocasiones por causas individuales, o bien por la escasa regulación de la profesión, que permite que alguien que aún no ha obtenido la certificación pueda ejercer funciones propias de un graduado.

trayectoria académica, puesto que en este caso es la propia formación en muchos casos la que actúa como experiencia de formación de un saber hacer propio a la actividad (la enseñanza universitaria, media y, en menor medida, la investigación).

En cuarto lugar, es de destacar que la formación aporta no solo saberes sino una representación del mercado de trabajo, de las organizaciones y de sí que reinterpreta las condiciones objetivas de funcionamiento de aquellos. Esta representación tiende a reforzar las escisiones entre el mundo académico y el mundo profesional con sus respectivas valoraciones y contribuye, por ende, a la aparición de procesos de ruptura entre el tiempo y el espacio de la formación y el de la experiencia profesional.

En síntesis, hemos definido a la profesionalidad como un proceso más que como un punto de arribo. Este proceso combina de modo más o menos articulado explícitamente experiencias de formación con experiencias de intervención. El resultado de esta combinatoria se funda en dimensiones institucionales, sociales, de funcionamiento del mercado y los procesos de trabajo y en la articulación cognitiva de saberes de distinta naturaleza. Si bien no existe un único modo de transitar este proceso, hemos podido encontrar regularidades y distinciones que se definen más allá de las interpretaciones economicistas o adecuacionistas que analizan el problema a partir de la necesidad de prever o regular la cantidad de profesionales en un área determinada.

La perspectiva sintetizada en este apartado pone de manifiesto, desde un punto de vista estructural, articulaciones entre la educación y el trabajo que permiten inferir la construcción y puesta en juego de saberes por parte de los sujetos en la construcción de su profesionalidad. Sin embargo, resulta necesario situarse en un plano diferente al momento de dar cuenta de la arquitectura interna de estos procesos de profesionalización.

Para ello, el modo de abordaje propicio resulta ser el estudio de los procesos productivos, de la organización y división del trabajo y de los dispositivos que se constituyen al interior de las organizaciones como itinerarios instituidos. Los hallazgos que surgen como resultado de estas investigaciones se exponen a continuación.

El foco en las organizaciones

Los estudios de empresa son parte de una larga y fecunda tradición en la sociología del trabajo, fundamentalmente la europea. Las mutaciones en los procesos y en el modo de uso y valorización de la fuerza de trabajo, el problema de las calificaciones como resultante de una relación social en el sentido discutido por Pierre Naville (1963) en la constitución misma del campo, han sido objeto de análisis exhaustivos en los países

industrializados, de los que pueden inferirse tendencias significativas en el marco de una economía en fase de integración cada vez mayor.

Sin embargo, no pocas veces los hallazgos derivados de un grupo de empresas paradigmáticas son extrapolados al conjunto, indiferentemente de las condiciones locales en que la producción se ejerce. Esto no sólo afecta la producción académica sino que funda las opciones de políticas públicas en materia de empleo, de educación y de organización de sus vínculos.

Las investigaciones desarrolladas por nuestro equipo dan cuenta de la necesidad de construir fuertes referentes empíricos que posibiliten el análisis y la reflexión sobre los procesos particulares que se vienen operando en el contexto de América Latina. Las investigaciones llevadas adelante en esta línea investigativa se basaron en dos ejes.

Por una parte, el relevamiento de los procesos de trabajo y la recomposición mediante la realización de monografías de empresa, de la materialidad sobre la que se organizan las intervenciones profesionales**.** En este sentido, para cada uno de los sectores estudiados[4], partiendo del análisis de los procesos de producción desde la recepción de las materias primas hasta la puesta en circulación del producto final, esta línea de indagación posibilitó la reconstitución de las etapas en la fabricación, el control de los productos y la identificación de funciones, puestos y tareas necesarias para su ejecución. El tipo de intervenciones requeridas y las tecnologías empleadas, así como las formas de movilidad existentes entre las diferentes categorías, permitieron el análisis de los saberes explícitamente requeridos y los espacios de profesionalización definidos por las formas de división del trabajo existentes en cada caso.

En algunos casos, a partir del trabajo conjunto con organismos o instituciones responsables de la formación se ha logrado, tomando estos estudios, construir información de base destinada a la reformulación de los contenidos de diferentes niveles educativos (en particular de la educación técnica). Es importante señalar que el trabajo de mediación pedagógica que requiere el diseño curricular no se deriva de los estudios de empresa sino que estos aportan una lectura de los procesos y relaciones de trabajo que luego demanda su inscripción articulada en los sistemas de conceptos y saberes en general que se transmiten en las distintas modalidades de la educación.

4 Los estudios llevados a cabo desde mediados de la década del ochenta hasta la fecha se han centrado en el trabajo sobre sectores diversos. Procesos discontinuos, como la industria textil o metalmecánica y electrónica; industrias de proceso continuo, como la siderurgia y la química; las industrias de la alimentación y otras actividades en torno al sector primario, como la actividad tambera.

En forma complementaria con esta línea de investigación y sobre la base de las monografías realizadas, el análisis de las políticas de organización y gestión del trabajo nos ha permitido la construcción de esquemas interpretativos que ven a la empresa en tanto productora y distribuidora de sentidos para sí y para los sujetos. Los procesos de control simbólico que se constituyen en el espacio laboral no sólo impactan en su organización interna sino que transigen los límites del tiempo y del espacio de trabajo, con lo cual se configuran como referencias de la identidad subjetiva y política.

Este abordaje recupera los aportes de la sociología crítica para el estudio de las relaciones sociales y, de modo complementario, nos ha permitido dar cuenta del impacto de las transformaciones estructurales del trabajo en un plano simbólico.

A continuación, presentaremos algunas conclusiones relevantes que surgen de lo expuesto.

a. El estudio de los procesos de trabajo y las calificaciones

Una primera tesis –surgida de las investigaciones realizadas, y que debe ser resaltada no tanto por su originalidad sino por el carácter ideológico que reviste la tesis contraria– es el hecho que de los estudios llevados a cabo en la Argentina surge de modo palmario la inexistencia de un modelo homogéneo de organización laboral. Dentro de un mismo sector de actividad, con productos similares y aún dentro de una misma empresa (como hemos podido analizar en sectores como el de farmacia o la industria automotriz) conviven modos distintos de organización de los procesos de trabajo, de utilización de la tecnología, de división en cuanto a funciones y tareas asignadas y también en lo que hace a las formas de clasificación de la fuerza de trabajo.

Si bien existen tendencias generales orientadas por la necesidad de incrementar la productividad organizacional, en coincidencia con lo que describe Danièlle Linhart (1997), las prácticas y los discursos que se elaboran respecto de estas no siempre coinciden (lo que no quita efectividad a estos discursos, como detallaremos luego); sin embargo, la diversidad de prácticas y formas productivas que conviven en el mismo espacio económico nos llevan a cuestionar las explicaciones reduccionistas que analizan el fenómeno en términos de organizaciones de punta y organizaciones subalternas. Variables como la ubicación geográfica, la disposición de la fuerza de trabajo con determinadas características de experiencia o formación, la historia organizacional en términos de innovación o comportamiento ante las fluctuaciones del mercado, el tamaño de la empresa o el tipo de capital principal, resultan determinantes al momento de interpretar la organización del trabajo en una empresa particular.

Esta constatación nos ha permitido asimismo discutir la posibilidad de definir requerimientos de calificación de la fuerza de trabajo para un sector en particular, basándose exclusivamente en las demandas de las empresas más concentradas y con fuertes inversiones en innovación tecnológica, más aún tomando en cuenta que es en las PYME en donde se concentra la mayor cantidad de fuerza de trabajo ocupada.

El estudio desarrollado para el caso de las empresas que emplean procesos químicos ha resultado, en este sentido, emblemático[5].

Una segunda tesis pone en relieve la interdependencia de los factores estructurales y regulatorios del trabajo para con la constitución de trayectorias calificantes por parte de los individuos. Al respecto, tanto el carácter de las innovaciones –endógenas o exógenas– como el tipo de tecnología que es incorporada –física o de gestión–, posibilitan u obstaculizan la organización de contextos de aprendizaje que se abren como posibilidad a los trabajadores.

Los estudios acerca de los procesos de adopción de nuevas tecnologías han puesto de manifiesto la necesidad de mediaciones organizacionales, sin las cuales los resultados esperados tienden a diluirse (Ruffier, Testa, Walter, 1987; y Testa, 1987) o bien a confrontar con los modelos productivos previamente establecidos, con lo cual se minimiza su impacto (Spinosa, 2004).

Si bien las innovaciones que surgen del interior de las empresas podrían considerarse favorables a la creación de estos espacios de aprendizaje, hemos podido comprobar cómo las decisiones en materia de gestión del trabajo pueden potenciar u obstaculizar dicho proceso. Al mismo tiempo, el tipo de tecnología dura, más o menos automatizada, y el tipo de automatización definida (autorregulada o no) son factores que intervienen en la recalificación de la fuerza de trabajo, aunque no sean los únicos.

En consecuencia, el carácter des o recalificatorio de las innovaciones, no surge de ellas mismas sino de la combinatoria entre estas

5 Este proyecto, realizado con financiamiento del CONICET y de la SECYT a partir de un acuerdo con la Secretaría de Educación del GCBA, analizó las necesidades de fuerza de trabajo con formación técnica en Química en más de cincuenta empresas de todo el país que emplean procesos químicos como parte central de su proceso productivo. La necesidad de este relevamiento surgió a partir de la transformación del perfil de formación de los técnicos químicos de nivel medio. Esta transformación, que proponía el pasaje de un perfil específico a uno más general y vinculado a las áreas de fabricación, no se relacionaba con la complejidad de los saberes exigidos en sectores determinados, como las áreas de laboratorio, que demandan perfiles más específicos. Por el contrario, se pudo constatar cómo tal redefinición surgía fundamentalmente de la demanda de un sector concentrado y con fuertes inversiones extranjeras, que no necesariamente realizaba los procesos de transformación más complejos.

con las normas existentes o propugnadas para organizar el trabajo, que permitan u obstaculicen la creación de espacios de construcción de saber. Esta combinatoria es parte en sí de las tensiones entre capital y trabajo, lo que se expresa en campos diversos como lo es el tecnológico, el normativo o bien en la legitimad social que cada actor pueda concentrar a favor de sus intereses.

La tercera tesis que queremos destacar, en relación con la expuesta anteriormente, es que las políticas de gestión y organización del trabajo suelen poner en el centro de los objetivos la creación de conocimiento como elemento estratégico en el desarrollo de las empresas. Estas acciones, amparadas en apreciaciones más generales acerca del funcionamiento de la economía y del papel que juegan en ella los bienes intangibles, se hallan frecuentemente en contradicción con la construcción de esquemas de clasificación internos de las propias organizaciones, en los que el requisito de educación formal resulta insustituible en el pasaje de una categoría a otra.

Tal como lo hemos podido reconstruir en varios de los casos estudiados, la ruptura de las formas de movilidad fundadas en la valorización de la experiencia de trabajo y su reemplazo por el requisito de certificaciones formales provenientes del sistema educativo desvaloriza, en la práctica, cualquier experiencia de aprendizaje construida en el trabajo mismo, en la medida que no halla su correlato en el reclutamiento, la movilidad o el salario. Si a esto le añadimos la sobrevaloración de determinadas condiciones actitudinales, tal como lo señalamos al hacer referencia al "programa de las competencias", la situación se torna aún más contradictoria.

El otro fenómeno ligado a lo anterior está dado por la exigencia al sistema educativo, por parte de las organizaciones productivas y sus representantes, de la formación de nuevos saberes específicos, que históricamente, en el caso argentino, habían sido transmitidos por el propio aparato productivo. Concomitantemente se puede dar cuenta de una disputa por la legitimidad de las certificaciones entre el sistema educativo y las empresas, la que se expresa en la proliferación de programas y acciones de reconocimiento y certificación de las llamadas competencias, tanto desde las políticas públicas como en la esfera privada[6].

La cuarta tesis, que surge como corolario de las tendencias señaladas en este apartado, es que los conceptos de organización calificante y aprendizaje organizacional –que se presentan como referencias empíricas de los nuevos modelos productivos– requieren ser puestos en duda y contrastados con, por un lado, las políticas de reclutamien-

6 Al respecto, véase Spinosa, 2007.

to y de gestión del trabajo desarrolladas por las organizaciones y propugnadas por la regulación normativa del trabajo; por otro, con el carácter específico de las innovaciones artefactuales, en la medida que estas alteran significativamente el tipo de saberes que son puestos a disposición de los trabajadores. Profundizaremos sobre esto último en el quinto apartado, al referirnos a las investigaciones sobre la producción del saber en situación de trabajo.

b- La reorganización de las formas de control social y técnico del trabajo. Tensiones y nuevas clasificaciones para idóneos, técnicos e ingenieros

Como parte de la dimensión clasificacional e identitaria, integrantes como señalamos de la vinculación entre la formación y el trabajo, hemos podido constatar en nuestros estudios e investigaciones cómo –en el marco de las nuevas formas de uso y valorización del trabajo– se generan situaciones de discontinuidad de las lógicas de profesionalización preexistentes y la emergencia de nuevos itinerarios de profesionalización de mayor selectividad y para grupos devenidos en estratégicos.

Así por ejemplo, se identifica la existencia de grupos profesionales que se configuran como el núcleo estratégico de las firmas y un uso recurrente de estrategias de subcontratación, que definen condiciones de empleo, de trabajo y profesionalización diferenciales para los trabajadores que se desempeñan en calidad de subcontratados.

En particular, hemos podido identificar en nuestras investigaciones la externalización de sectores de mantenimiento, donde históricamente se requerían técnicos con saberes especializados, sobre todo, para ejecutar funciones de mantenimiento preventivo, por ejemplo.

En este escenario, junto con la emergencia de nuevas configuraciones profesionales, se dinamiza un conjunto de nuevos dispositivos de control social y cultural que conforman una nueva matriz de disciplinamiento laboral y profesional. Así, en algunos de nuestros estudios se observa la importancia que asume la capacitación corporativa por sobre las lógicas de formación profesional continua articuladas con las posibilidades de movilidad profesional. A su vez, se pone en evidencia la relación existente entre lógicas corporativas, gestión por competencias e individualización de las relaciones laborales, lo que también deriva en la ausencia de negociación en torno a las nuevas reglas de juego que dan fisonomía al nuevo orden profesional.

Los enfoques metodológicos centrados en el estudio de casos en el nivel de empresas y en las biografías profesionales han permitido

identificar la naturaleza de las transformaciones que se operan en los modelos de profesionalización preexistentes, dado que se identificaron efectos diferenciales para, por ejemplo, los trabajadores idóneos, técnicos e ingenieros.

El trabajo en grupos y las "distinciones simbólicas". Las nuevas formas del control social en los niveles inferiores del mando

Las nuevas modalidades de gestión del trabajo se orientan, para los niveles inferiores de la estructura del mando, a la labor por "células" como estrategia asociada, a su vez, con los fines de la reducción de costos y productividad.

La modalidad particular de funcionamiento de los grupos/células se ha constatado como tendencia significativa en una diversidad de empresas estudiadas. Se asienta en la colaboración y la diferenciación funcional al interior de cada grupo. Así, la conformación de grupos se extiende a toda la organización, nadie puede sustraerse sobre la base de un sistema de control que se disemina estratégicamente en el grupo, entre los grupos y hacia la organización en su conjunto.

La impronta de los sistemas de mejora continua de la calidad se expresa hacia el sector del trabajo en tanto control descentralizado en el nivel de los grupos/"células", que se instrumentalizan como piezas clave del sistema de control cultural (Figari, 2006) y, en definitiva, de la recomposición hegemónica en las firmas. La "calidad" aporta nuevas "distinciones simbólicas" que quedan íntimamente asociadas con el control sociocultural y el flujo continuo; es decir, con las formas *aggiornadas* de intensificación del trabajo. La distinción, entre los operarios, de "líderes", "puntas de estrella", "facilitadotes", etc., introduce en un mismo grupo profesional –y entre trabajadores de un mismo nivel jerárquico– diferenciaciones que buscan individualizar, corresponsabilizar y que, sobre todo, producen adhesiones entre los denominados "colaboradores". Asimismo, el propio proceso de reclutamiento debe contemplar la capacidad para el trabajo en equipo, asociado al "potencial adaptativo flexible". "Medir el potencial" revestirá una cuestión clave a los efectos de determinar en qué medida las adhesiones al proyecto de las firmas pueden ser evaluadas en tanto "pautas de comportamiento observables".

En el caso de una empresa cervecera, por ejemplo, la tendencia a sustituir idóneos por técnicos ha sido claramente puesta en evidencia. En esa empresa, esos grupos/células estaban conformados plenamente por técnicos. Ya no hay idóneos. No obstante, serán los técnicos quienes tendrán severas dificultades para alcanzar algún nivel de mando, que se reservará a los profesionales universitarios. El discurso

corporativo y las tecnologías sociales derivadas de los cambios en la organización del trabajo y de la implementación de los sistemas de mejora continua de la calidad enfatizan en la necesidad de contar con trabajadores "autocontrolados", que demuestren "responsabilidad y autonomía". Estos saberes relacionales deberán reflejarse en el funcionamiento de los grupos de trabajo, bajo control empresario. También han incidido en la generación de nuevas clasificaciones en los hechos, derivadas de la impronta del sistema de control sociocultural y de los nuevos principios de organización.

En este contexto se opera un conjunto de resemantizaciones que convierten al operario en "operador" y al supervisor en "facilitador/asesor". En el caso de los "operadores" nuestros hallazgos indican que las diferencias con las restantes categorías operarias estarían expresando aquel perfil que ha demostrado "autonomía y adecuación a los principios de organización imperantes".

Más allá de lo regulado en forma colectiva, las clasificaciones/distinciones se expresan de hecho y se instalan en el cotidiano. En las empresas de hilatura y farmacéutica estudiadas, las modificaciones en las categorías operarias expresan, ya en los hechos, un nuevo modelo de profesionalización en el cual los idóneos se encuentran cada vez más debilitados.

Las nuevas clasificaciones expresan el sentido y el alcance de las racionalizaciones. En los casos estudiados, las transformaciones en las categorías operarias cobraban expresión en la amplitud de la zona potencial de movilidad y en las categorías que se definían en los hechos. Se reflejaba una tendencia: la categoría superior de ese primer nivel jerárquico llevaba el nombre de la empresa, y era aquella categoría profesional que debía demostrar la fusión con el interés empresario por medio de su "aptitud y actitud".

En el caso de la empresa cervecera, incluso para los técnicos, dentro del abanico de categorías se excluye la posibilidad de acceso a las de supervisión y jefaturas. Estas son ocupadas, en términos generales, por los ingenieros. Así, el achatamiento de las estructuras resiente de forma particular las posibilidades de movilidad para los técnicos, en especial si no realizan estudios universitarios. En consecuencia, señalaremos a continuación algunas de las principales tesis que surgen de nuestras investigaciones.

Se constatan, en primer lugar, fuertes vinculaciones entre los discursos corporativos empresarios, el peso de la formación corporativa (por sobre la profesional) y la generación de distinciones simbólicas a partir del trabajo en "células". Las consecuencias de lo anterior se expresan en la individualización de las relaciones laborales y en la multiplicación de nuevos dispositivos de control social.

En segundo término, la presencia de técnicos en calidad de operarios/ "operadores", en líneas de fabricación directa y la imposibilidad (sobre todo en aquellas empresas que expresan más taxativamente las tendencias que registramos) de acceder incluso a puestos de supervisión.

En tercer lugar, las exclusiones sistemáticas y/o la subalternización de los idóneos, lo que traduce la desvalorización del saber hacer acumulado en las organizaciones. Idóneos y técnicos tendrán importantes restricciones para acceder al mando. Los primeros tienden a ser reemplazados por los técnicos, y estos –aún cuando han mejorado sus condiciones de empleo– ven cercenadas sus posibilidades de movilidad profesional, que antes les permitía alcanzar, por ejemplo, niveles de jefatura.

Finalmente, la transformación de la figura del supervisor con funciones asociadas con las lógicas corporativas y los contralores instrumentados a partir de las evaluaciones de desempeño.

Estrategias de racionalización laboral y el papel de los ingenieros

Respecto de los perfiles de los ingenieros, se constata que su presencia es fundamental tanto en la conducción de las reestructuraciones –asociadas con las reingenierías y la gestión de los sistemas de mejora continua de la calidad– como en las áreas de fabricación directa, en áreas vinculadas al control de los procesos. En un caso, se encuentran estrechamente vinculados con las racionalizaciones instrumentadas; en el otro, en las formas de transponerlas en el espacio sociotécnico, es decir, en la materialidad del proceso de trabajo.

El campo de intervenciones y la naturaleza de los saberes exigidos se modifican, y también su histórica inscripción en una lógica de profesionalización que los conducía al mando. Es decir, en muchas de las empresas estudiadas se desarrollan programas de formación para jóvenes profesionales destinados a la formación del mando. Como tendencia general, se reclutan jóvenes profesionales que, elegidos por sus jefes inmediatos, serán incorporados a estos programas.

Los ingenieros asumen un papel fundamental en las racionalizaciones sustentadas en los sistemas de mejora continua de la calidad. A ellos se les asigna la función de concepción/adaptación de las tecnologías sociales, con lo cual se ponen en juego, en forma eficiente, complejos procesos de documentación, transmisión y evaluación de los desempeños.

El proceso de certificación de la calidad implicará la afectación de los ingenieros a la producción de, por ejemplo, manuales de procedimientos, y también serán ellos quienes se ocuparán del rediseño de la organización y de puestos. En este sentido, su campo de inter-

vención se define en territorios que los conectan con otras estructuras encargadas de la función de capacitación, comunicación y gestión de los recursos humanos, entre otras.

En las empresas estudiadas, la informatización define también un rol clave para los ingenieros en la programación y el control técnico de los procesos. Estas tecnificaciones aportan también condiciones propicias, al conjugarse con las nuevas estrategias del control social/cultural que entrama sectores, áreas, división de negocios en forma sistémica. Así, estos profesionales asumirán un papel central en la nueva gestión del trabajo.

Sus intervenciones exigirán saberes exhaustivos (con lo cual se amplía el campo de dominio; Barcet, Les Bas, Mercier, 1985), y a ellos también se les requerirá que conjuguen la especificidad técnica con saberes en gestión y organización. Comprender el "nuevo lenguaje de la organización" resulta clave en el ejercicio de una función desde la cual se espera que los profesionales transpongan los nuevos principios que dan sostén a las racionalizaciones.

Con la informatización de los procesos, la organización de la producción se orienta a la construcción de un sistema interconectado. Es clave aquí el rol que juegan los ingenieros en el desarrollo de sistemas de control: en las empresas de procesos continuos, con una fuerte automatización, sus perfiles asumen, cada vez en mayor medida, las funciones de supervisión, y adquieren una presencia importante en las áreas de producción directa.

Las funciones de optimización y contralor de los sistemas informatizados aproximan a los ingenieros a las áreas de fabricación directa, donde actuarán en estrecha interrelación con operadores e instrumentistas, aunque los campos de intervención de técnicos e ingenieros sean muy distintos. Estos últimos tendrán a su cargo el control técnico de los procesos y también el mando directo sobre los "operadores" que, cada vez con mayor frecuencia, son técnicos. Las intervenciones cotidianas deberán articular virtuosamente la gestión técnica y organizacional. Así se pone de manifiesto la visión sistémica de los procesos exigida a los ingenieros.

Una tesis que sostenemos es la relación existente entre grupos profesionales ingenieriles y las estrategias racionalizadoras sobre el trabajo, con lo cual quedan también vinculados con el circuito de saberes corporativos/empresarios que sustentan los nuevos principios de organización. Los saberes que deben movilizar, y el campo de intervenciones exigido, los ubica como un sector estratégico por varias razones:

a. La naturaleza de sus intervenciones, de carácter exhaustivo, es decir, sistémicas, y con ejercicio del control técnico y social que opera en el orden simbólico/cultural y material. Así, por ejemplo, en la empresa cervecera los supervisores ejercen, a la vez, funciones administrativas, pedagógicas y de control técnico.
b. Se trata de grupos profesionales con potencialidad en el ejercicio de una función pedagógica, con un claro anclaje en el corazón del proceso de trabajo.
c. Deben demostrar manejo organizacional y propiciar un trabajo conjunto con otras áreas estratégicas (Recursos Humanos).
d. Deberán operar sobre la gestión del trabajo.
e. Se les requiere que articulen los objetivos y metas corporativas en el proceso de trabajo.

Si bien las funciones ingenieriles asociadas con los nuevos principios de organización cobran protagonismo, estos perfiles no estarán exentos de los efectos de las reestructuraciones.

El acceso al mando, y en particular a la alta conducción, quedará cada vez más posibilitado para aquellos jóvenes profesionales que sean elegidos por sus jefes para participar de programas de formación con una clara función orientada a la reprofesionalización del mando (Figari, 2003).

En el marco de las transformaciones de las configuraciones profesionales, el perfil de los ingenieros cobra presencia en la conducción de nuevas agencias (como por ejemplo, en aquellas de calidad, de conducción de las reingenierías) que, junto con otras, transponen los "saberes oficiales". También se los encuentra mucho más copresentes con otros trabajadores, como los operadores, técnicos, instrumentistas, situación que los aproxima sensiblemente a las líneas de fabricación directa. Mucho más próximos de las intervenciones sobre la materialidad del proceso técnico, los ingenieros serán, no obstante, los encargados de transponer los nuevos mandatos organizacionales y de asumir un rol de monitoreo permanente en la gestión técnico-organizacional y social.

El análisis de la tarea y la producción de diferentes tipos de saberes

Hasta aquí hemos analizado las relaciones entre educación y trabajo desde perspectivas que involucran las trayectorias de grupos profesionales determinados y las organizaciones productivas en tanto marcos o referencias en los que se constituye la interdependencia. Dichas perspectivas se fundan en la existencia de saberes que son producidos, distribuidos y apropiados por los sujetos en las organizaciones y que, como definíamos en la primera parte de este trabajo, legitiman la organización social.

No obstante, el conjunto de hallazgos resultantes de nuestras investigaciones y de otras realizadas acerca del tema nos coloca a la

puerta de un fenómeno educativo que requiere de otras referencias interpretativas para ser abordado.

La actividad de aprendizaje que se establece entre los individuos actuando (siempre) colectivamente para la transformación de la realidad, esto a lo que llamamos trabajo, comporta no solo una fase productiva (en términos del objeto del trabajo en determinadas relaciones sociales) sino también una actividad reproductiva (en la medida que la acción revierte sobre la misma conformación del sujeto y sus esquemas de conocimiento).

Mientras en el apartado anterior se ha puesto el énfasis en el carácter disciplinario de las relaciones de trabajo –lo cual es parte de esta actividad reproductiva– tomando como unidad de análisis las empresas, en esta línea de investigación buscamos comprender los procesos de construcción y utilización de saberes que se llevan adelante en las situaciones concretas de trabajo.

Una primera definición necesaria es aquello que entenderemos por saber. En este sentido, no restringiremos el uso del concepto al de conocimiento, en la medida que esta es una de las formas que asume el saber, quizás la más valorizada por la educación formal, y en la que se sustentan buena parte de las clasificaciones sociales, pero no la única. Es más, tomando en consideración los trabajos de Leontiev (1975) sobre la formación de conceptos, solo es posible su desarrollo a partir de la actividad, como también lo sostiene Vergnaud respecto del análisis del trabajo (Vergnaud, 1987).

Siguiendo los desarrollos de este autor, toda conceptualización es fruto de la acción, y esta conlleva necesariamente a la producción de conceptos. Al hablar del saber debemos distinguir, al menos, tres formas diferenciadas, cuyos procesos y ámbitos de construcción y legitimación son también distintos (Barbier, 1996).

Por una parte, los conceptos, las palabras que nombran al mundo, sus propiedades y relaciones. Este tipo de saber se organiza en cuerpos de conceptos, en teorías, y funda su validez en un criterio de verdad. En otro orden, las acciones constituyen un saber cuya complejidad está dada por la capacidad de transformación de la realidad. La acción se legitima en su eficacia en relación con una finalidad dada por el propio sujeto en acción, o bien por la organización en la cual este interviene. Finalmente, existe un tercer tipo de saber que se funda en la capacidad de intervenir en determinadas situaciones y que, al hacerlo, pone en juego diagnósticos certeros en la evaluación de la situación y acciones eficaces en relación con el objetivo deseado.

Buena parte de los estudios acerca del problema de las calificaciones distinguen al saber del saber hacer. Sin embargo, lo que específicamente nos interesa realzar son las diferentes formas de articulación entre ambos.

Los trabajos de investigación que venimos desarrollando de acuerdo con esta perspectiva[7] nos han permitido comenzar a hilvanar algunas hipótesis que enriquecen el conjunto de la producción antes comentada, en la medida que estas articulaciones se encuentran subyaciendo al desarrollo de la profesionalidad, fundan las asignaciones de la fuerza de trabajo en un proceso productivo determinado y se constituyen en recursos desde los que es posible inscribir las políticas de gestión en un fenómeno más amplio.

Una primera conclusión que surge a partir de la investigación es que este saber al que denominamos "saber de situación" (y al que podríamos emparentar con una de las acepciones del concepto de competencias, distinta a la del programa de las competencias) solo existe en la medida que el sujeto posee un repertorio de los otros tipos de saberes que puede hacer intervenir en un momento dado.

El dominio de los conceptos y la estructuración de estos en sistemas con diferentes niveles de generalidad constituyen recursos para la actividad de diagnóstico y la evaluación de las intervenciones realizadas. No obstante ello, tal como lo sostiene Pastré, no todos los conceptos que intervienen en la estructuración de la acción son posibles de ser verbalizados por los sujetos. En muchos casos, los conceptos se hallan actuando (son inferidos, funcionan para establecer distinciones, para organizar la acción) sin que puedan ser puestos en palabras (Pastré, 2005).

Esta primera cuestión nos ha llevado a la implementación de una metodología que permite la confrontación de los trabajadores con su propia acción[8], de modo tal de producir esta puesta en palabras e interpretar este laconismo que caracteriza a los saberes en el trabajo y que es parte de su constitución en recursos de acción.

El proceso de conceptualización de la acción se produce en todos los actos de trabajo. El carácter más exhaustivo de los conceptos, su nivel de generalidad, o bien su inscripción sistemática en cuerpos de teorías abstractas, depende de las trayectorias educativas y laborales de los sujetos.

---

7 Dentro de esta perspectiva se viene trabajando desde el proyecto CONICET "Modelos organizacionales de la industria argentina, trayectorias profesionales, aprendizaje en el trabajo y potencial de innovación" en la construcción de los distintos tipos de saberes para el caso de técnicos de diferentes especialidades. Por otra parte, en el marco de un Servicio Técnico de Asesoría que desde el área se está llevando a cabo en la Agencia de Acreditación de Saberes Laborales, dependiente de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, se ha podido desarrollar una metodología para el análisis y el reconocimiento de diferentes tipos de saberes en el caso de idóneos y trabajadores de oficio.

8 Al respecto, los trabajos de Clot y Faïta y otros sobre la autoconfrontación cruzada han servido de referencia ineludible (Clot, Ives y Faïta, Daniel et al., 2001).

En este sentido, una segunda conclusión que interesa resaltar es que el paso por la escolaridad formal define patrones de análisis de los fenómenos físicos, químicos, biológicos o sociales, que se constituyen luego en esquemas de interpretación diferentes respecto de la actividad de trabajo (tal como lo hemos podido comprobar para el caso de los técnicos y los idóneos con diferentes trayectorias educativas).

De modo similar, las trayectorias laborales, y en particular las formas de división del trabajo más o menos detalladas, así como el grado y tipo de automatización, posibilitan la apropiación de porciones más o menos significativas de los saberes que se hallan incorporados en la tarea.

Otra de las comprobaciones realizadas es que los saberes de acción, la capacidad de intervenir y transformar, implican en todos los casos una acción de diagnóstico sobre el proceso. Aun cuando la acción sea simple y repetitiva (hecho dado por las características del proceso de trabajo) la decisión de intervenir o no supone un análisis de las condiciones en que se está efectuando un proceso. Esto posibilita la apertura de interrogantes acerca del funcionamiento de las cosas, los que pueden ser resueltos de modo de ampliar el dominio del trabajador sobre el trabajo en los casos en que se constituyan estos espacios de aprendizaje de los que hablábamos anteriormente.

Si bien, como decíamos al inicio de este apartado, los ámbitos de transmisión de los diferentes tipos de saberes son diferentes[9], así como en las organizaciones educativas se transmiten saberes de acción y de situación (más allá de que sean, con frecuencia, autorreferentes), en los espacios de trabajo se producen y transmiten conceptos. Las personas con las que se trabaja, los manuales, los medios de comunicación, entre otras fuentes posibles, son portadores de conceptos que circulan por los espacios de trabajo y a los que echan mano los trabajadores para dar cuenta de su acción y de las situaciones a las que se enfrentan.

Por último, y como resultado de la experiencia de trabajo que venimos llevando a cabo en esta línea de investigación, creemos importante mencionar la posibilidad de hallar formas de interrelación entre los distintos tipos de saberes que se construyen y emplean en el trabajo con los que se transmiten en el sistema educativo. Si bien es cierto que estos últimos se presentan de modo ordenado y sistemático, mientras que los saberes construidos por y para el trabajo suelen tener un carácter lacunario y orientado a los fines definidos por la

9 Fundamentalmente porque se han constituido así históricamente, siendo la educación sistemática la que se ha organizado sobre la primacía de los conceptos por sobre la acción.

actividad en sí, nuestras experiencias en el caso de soldadores y de tamberos han permitido dar cuenta de las múltiples relaciones entre ellos, al tiempo que pueden constituirse en recursos para el diseño de itinerarios formativos que posibiliten a los adultos trabajadores la capitalización de sus experiencias previas en la continuidad de trayectorias educativas, muchas veces cercenadas por la inserción temprana en un mercado de trabajo que, como describíamos antes, se halla consolidando itinerarios de profesionalización exclusivos y limitados.

Esta idea pone en discusión la creación de sistemas de certificación ajenos al propio sistema público de educación en la medida que, más allá de todas sus dificultades, resulta aún el ámbito más democrático para la transmisión de conocimientos y el que –al menos en nuestro país– funciona como suficiente indicador para un mercado de trabajo que no reviste el carácter abierto y credencialista que algunos señalan (Spinosa, 2007).

Conclusiones. La reconstrucción de las relaciones entre educación y trabajo

Al iniciar este artículo señalábamos cuáles son las dificultades de concebir la relación entre la educación y el trabajo desde una perspectiva adecuacionista, que supone el ajuste y la reformulación de los contenidos y modalidades de formación según una supuesta homogeneidad de los procesos y organizaciones productivas como fruto de la modernización. Nuestro trabajo nos ha permitido construir interrogantes acerca de los modelos y procesos que se suponen generalizables.

Por una parte, la búsqueda se ha orientado a distinguir la dificultad de articular los diferentes niveles de análisis. Las trayectorias, las organizaciones y los sujetos en relación con sus prácticas y saberes nos enfrentan a problemas que deben ser conceptualizados de diferente modo, con estrategias de investigación apropiadas en cada caso. En este sentido, los riesgos de extrapolar conclusiones de un nivel de análisis a otro son grandes y deben llevarnos a tomar recaudos al respecto.

Al mismo tiempo, si bien hay diferencias, hemos podido señalar articulaciones y tendencias que nos animan a buscar formas complejas (dada la cantidad de variables que deben ser tenidas en cuenta al mismo tiempo) y multidimensionales (en la medida que dichas variables dan cuenta de dimensiones diferentes del problema, como sucede con la económica, la ideológica, la cognitiva, etc.) de comprender la relación entre la educación y el trabajo.

Nos hemos propuesto discutir los enfoques conceptuales-analíticos que –desde una visión optimista– derivan en una perspectiva sustancialista de las "competencias" que despoja la problemática de los saberes puestos en juego en el acto de trabajo de las relacio-

nes de poder en las organizaciones. Detrás de los nuevos requerimientos de perfiles profesionales, competencias y lógicas de profesionalización, se expresan modelos meritocráticos y de creciente selectividad que interpelan la actuación sindical y los sentidos que asignan los trabajadores a su propia situación de empleo, de trabajo y de profesionalización.

Nuestros hallazgos plantean la relación existente entre nuevas configuraciones profesionales e incrementos en la selectividad y polarización de los mercados internos de trabajo. Asimismo, se señala la incidencia diferencial de lo anterior en perfiles académico-profesionales que proceden de diferentes niveles de educación formal. Dicha incidencia depende de cómo se conjuguen las disposiciones individuales (articulación entre trayectorias educativas y experiencia laboral anterior al egreso, disposición para el aprendizaje) y colectivas (procedentes de las políticas empresarias de las organizaciones productivas y de servicios, el sentido asignado a la formación continua y el sector en el que se incorporan los egresados).

Esta conjugación entre lo individual y lo colectivo nos permite reconocer formas y procesos distintos de construcción y apropiación del saber por parte de los sujetos en situación de trabajo que, al mismo tiempo, pueden articularse favorablemente con el sistema educativo.

Sin que podamos hablar aún de una nueva teoría respecto de las relaciones entre educación y trabajo, sí es posible constatar que el camino de la multiplicidad de enfoques y niveles, el trabajo con la complejidad de las dimensiones que se hallan en juego, se constituye en una elección teórica, analítica y de intervención que puede contribuir al análisis de los problemas de las sociedades latinoamericanas.

Bibliografía

Abarzúa, Eduardo 1997 "Cambios en el trabajo: un nuevo desafío para el sindicalismo" en *Economía y Trabajo* (Santiago) Año 1, Nº 2.

Barbier, Jean Marie (dir.) 1996 *Savoirs Théoriques et savoirs d'action* (Paris: PUF).

Barcet, André; Les Bas, Christian; Mercier, Christian 1985 *Savoir faire et changement technique* (Lyon: Presses Universitaires de Lyon).

Bernstein, Basil 1998 *Pedagogía, control simbólico e identidad* (Madrid: Morata).

Boyer, Robert; Neffa, Julio César (coords.) 2004 *La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas* (Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL-PIETTE/ Trabajo y Sociedad/CDC).

Carrillo, José; Iranzo, Consuelo 2000 "Calificación y competencias laborales en América Latina" en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Tratado de sociología del trabajo* (México, Fondo de Cultura Económica).

Castel, R. 1995 *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* (Paris: Fayard).

Clot, Yves 1999 *La fonction psychologique du travail* (París: PUF).

Clot, Yves; Faïta, Daniel; Fernández, Gabriel y Scheller, Livia 2001 "Entretiens en autoconfrontation criosée: une méthode en clinique de l'activité" en *Education Permenent* (Arcueil) N° 146.

Drolas, María Ana 2005 "Los conflictos del trabajo: experiencias en torno al espacio. Las posibilidades del aprendizaje político en el espacio del trabajo", Tesis de Maestría presentada en la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, mimeo, junio de 2005.

Dubar, Claude y Tripier, Paul 1998 *Sociologie des Professions* (París: Colin).

Figari, Claudia 2001 "Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria" en *Estudios del Trabajo* (Buenos Aires: ASET) Nº 22.

Figari, Claudia 2001 "Procesos de reestructuración productiva y demanda de nuevas calificaciones: la situación socioprofesional de los ingenieros" en *Revista Paraguaya de Sociología* (Asunción) Nº 107.

Figari, Claudia 2003 "Los jóvenes profesionales y la formación del mando en el nuevo orden empresario: agencia simbólica e itinerarios de profesionalización emergentes", Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 13 al 16 de agosto. Publicado en CD.

Figari, Claudia 2004 "Saberes, sujetos y posiciones en el nuevo orden empresario: Dispositivos de control y configuraciones profesionales emergentes", Tesis de Doctorado; Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Buenos Aires, mimeo.

Figari, Claudia 2004 "La gestión del trabajo y el nuevo conocimiento oficial. Dispositivos para el control social en contextos de modernización empresaria", Ponencia presentada en la Conferencia Internacional de Sociología de la Educación: Globalización, Educación, Resistencias y Tecnologías, Buenos Aires, 25 al 28 de agosto de 2004.

Figari, Claudia 2006 "Políticas de formación y mercados internos de trabajo en contextos de modernización: Estudio de caso" en *Serie Informes de Investigación* (Buenos Aires: CEIL-PIETTE/ CONICET) Nº 17.

Gallart, María Antonia 1995 "Formación, educación y desempleo en la Argentina" en *Libro blanco del empleo en Argentina* (Buenos Aires: MTSS).

Kirsch, Jean Louis 2005 *Formation générale, formation professionnelle, vieille question et nouveau débats*, Net.Doc. (Marseille: Cereq), Nº 14.

Kuenzer, Acacia 1989 *Pedagogia da Fábrica - as Relações de Produção e a Educação do trabalhador* (Sao Paulo: Cortez) 3era. ed.

Leite, Marcia de Paula 1999 "Nuevos desafíos en el mundo del trabajo" en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Siglo XXI) N° 36.

Leontiev, A.N. 1975 *Actividad, conciencia, personalidad* (Moscu: Ediciones Progreso).

Lichtenberger, Yves 2000 "Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación" en *Documentos para seminarios* (Buenos Aires: PIETTE), N° 7.

Linhart, Danièlle 1997 *La modernización en las empresas* (Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad).

Mehaut, Philippe 2005 "Formation professionnelle á la francaise: vers un nouveau "vocacionalisme"?" en *Communication au séminaire de Montréal* (Montréal: HEC), junio.

Montes Cató, Juan Sebastián 2005 "La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores" en *Sociología del Trabajo* (Madrid: Siglo XXI), N° 54.

Morgenstein, Sara 2000 "La crisis de la relación salarial y las políticas de formación de la fuerza de trabajo", Ponencia presentada en Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, 17 al 19 de mayo.

Mounier, Alain 2001 "The three logics of skills" en *Acirrta Working Paper* (Sidney: University of Sidney) Nº 66.

Naville, P. 1963 Vers l'automatisme social? Problémes du travail et del'automation (Paris: Gallimard).

Osterman, Paul 1984 (comp.) *Los mercados internos de trabajo* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Panaia, Marta 2000 "Trayectorias profesionales y demandas empresariales de ingenieros en la Argentina", Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, mayo, Buenos Aires.

Panaia, Marta 2006 *Trayectorias de ingenieros tecnológicos* (Buenos Aires: Miño y Dávila).

Pastré, Pierre 1992 "Essai pour introduire le concept de didactique professionnelle. Rôle de la conceptualisation dans la conduite de machines automatisées", Thèse présentée en vue de l'obtention du doctorat sous la direction de Gérard Vergnaud Université Paris V. René Descartes, Sorbonne.

Pastré, Pierre 1999 "Travail et Compétences: un point de vue de didacticien" en *Revue Formation Emploi* (Marseille: CEREQ) Nº 67, julio–septiembre.

Pastré, Pierre (dir.) 2005 *Apprendre par la simulation. De l'analyse du travail aux apprentissages profesionnels* (Toulouse: Octares).

Pries, Ludvin 2000 "Teoría sociológica del mercado de trabajo" en de la Garza Toledo, Enrique (coord.) *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (México: Fondo de Cultura Económica).

Rabardel, Pierre 1995 *Les Hommes et les technologies. Approche cognitive des instruments contemporains* (París: Armand Colin).

Rabardel, Pierre 2001 "Instrument mediated activity In Situations" en Blandford, Ann Vanderdonckt, Jean y Gray, Phil (eds.) *People and Computers XV. Interactions Without Frontiers* (Berlín: Springer-Verlag) pp. 17-30.

Rabardel, Pierre; Béguin, Paul 2000 "Designing for Instrument-mediated Activity", en *Scandinavian Journal of Information Systems* <www.e-sjis.org>.

Riquelme, Graciela 2003 *Educación superior, demandas sociales, productivas y mercado de trabajo* (Buenos Aires: UBA-Miño y Dávila).

Rojas, Eduardo 1999 *El saber obrero y la innovación en la empresa* (Montevideo: CINTERFOR).

Rozenblatt, Patrick 1999 "El cuestionamiento del trabajo, Clasificaciones, jerarquía y poder" en *Documento de trabajo PIETTE* (Buenos Aires: CEIL PIETTE), Nº 11.

Ruffier, Jean; Testa, Julio; Walter, Jorge 1987 "Los saberes de la informatización en la industria argentina" en *Documento de trabajo* (Buenos Aires, CEIL PIETTE), Nº 1.

Spinosa, Martín 2000 "Sistemas educativos comparados para la formación profesional en química. Proyecto Cambio tecnológico y dinámica de transformación de los perfiles profesionales en la

industria química" en *Documento de trabajo* (Buenos Aires: CEIL PIETTE), Nº 2.

Spinosa, Martín 2004 "La formación del saber técnico. Entre la escuela y la empresa. Estudio de caso sobre los técnicos químicos" Tesis de Maestría (Buenos Aires: CEIL-PIETTE CONICET), en prensa: Serie Tesis.

Spinosa, Martín 2004 "Transformations du savoir technique dans le passage de la 'société industrielle' vers la 'société de la connaissance'. Etude de cas des techniciens chimiques en Argentine", Ponencia presentada en Colloque Education, formation et dynamique du capitalisme contemporain. IRD – Montpellier: Université de Montpellier, junio.

Spinosa, Martín 2006 "Los saberes del trabajo. Ensayo sobre una articulación posible" en *Anales de la Educación Común* (Buenos Aires: Tercer siglo) Año 2, N° 4.

Spinosa, Martín 2007 "El análisis y reconocimiento de los saberes del trabajo. O de cuando se usan lupas para mirar las estrellas", Ponencia presentada al V Congreso Latinoamericano de sociología del Trabajo, Montevideo.

Stroobants, Marcelle 1999 "Trabajo y competencias: recapitulación crítica de los enfoques de los saberes en el trabajo" en *Calificaciones & Empleo* (Marseille: CEREQ) N° 21.

Tanguy, Lucie 1986 "L'introuvable relation formation- emploi, Un état de recherche en France" (Francia: Ministère de la Recherche et de L'Enseignement Supérieur).

Tanguy, Lucie 1994 "Rationalisation pédagogique et légitimité politique", en Ropé, Françoise y Tanguy, Lucie *Savoirs et compétences de l´usage de ces notions dans l´ école et l´ entreprise* (París: Harmatan).

Tanguy, Lucie (2003) "De la evaluación de los puestos a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias" en de la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (comps.) *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro* (Buenos Aires: CLACSO).

Testa, Julio 1987 "La incorporación de las máquinas herramientas computarizadas en un contexto de transición tecnológica. Procesos de aprendizaje y constitución del saber hacer" en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: CEIL PIETTE CONICET), Nº 19.

Testa, Julio 2000 "Estudios monográficos de empresas del sector de la alimentación y farmacéutico, proyecto Cambio tecnológico y dinámica de transformación de los perfiles profesionales en

la industria química" en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: ANPCYT) N° 4 y 5.

Testa, Julio; Figari, Claudia 2001 "Fundamentos teórico-metodológicos y plan de trabajo" en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: Proyecto Cambio tecnológico y dinámica de transformación de los perfiles profesionales en la industria química) N° 1.

Testa, Julio 2001 "Bases para la formulación de alternativas de reformas de la educación media técnica. Proyecto pedagógico y organización escolar e institucional. Una propuesta integral de renovación del ciclo superior de los técnicos electrónicos" en *Documentos de trabajo* (Buenos Aires: ANPCYT/CEIL-PIETTE/CONICET (publicado en CD), Nº 7.

Testa, Julio; Lorenzo, Marcelo 2004 "Laboratorio de Análisis Ocupacional. Expectativas académicas y laborales de los alumnos próximos al egreso de la carrera de Relaciones del Trabajo" en *Documento de trabajo* (Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, UBA).

Testa, Julio; Figari, Claudia 2005 "Saberes académicos, intervenciones técnicas y construcción de la profesionalidad: un campo de problematización" en *Serie Informes de investigación* (Buenos Aires: CEIL-PIETTE), Nº 14, Vol. 3.

Testa, Julio; Lorenzo, Marcelo; Suárez, Natalia; Bacigalupi, Diego 2006 "Estudio, trayectorias educativas y profesionales. El caso de los ingenieros industriales" en *Documento de trabajo* (Buenos Aires/Marseille: CEIL-PIETTE/CEREQ/UTN/UNLU).

Testa, Julio et al. 2006 "Itinerarios educativos y laborales de alumnos próximos al egreso de Ingeniería industrial" en *Documento de trabajo* (Buenos Aires/Marseille: CEIL-PIETTE/CEREQ/UTN/UNLU).

Testa, Julio; Figari, Claudia (comps.) 2005 "Cambios tecnológicos y transformaciones de los perfiles de los técnicos químicos" en *Serie Informes de investigación* (Buenos Aires: CEIL-PIETTE), Nº 14, Vol. 3.

Vatin, François 2004 "Trabajo, ciencias, sociedad, ensayos de Sociología y Epistemología del trabajo" en *Trabajo y Sociedad* (Buenos Aires, CEIL PIETTE/CONICET; Lumen/Humanitas).

Vergnaud, Gérard 1987 "La théorie des champes conceptuels" en *Revue Recherches en didactique des mathématiques* (Paris: ARDM) Vol. 10, N° 2-3, pp. 133-170.

Villa, Paola 1990 *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Wiñar, David 2002 *Las escuelas técnicas públicas de la ciudad de Buenos Aires. Aspectos del rendimiento escolar* (Buenos Aires: UNLU).

Zarifian, Philippe 1999 *Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales* (Montevideo: Cinterfor. OIT).

Mariela Quiñones Montoro*

Pautas de desigualdad en el mundo social productivo uruguayo

Aportes para el debate en torno a la gestión por competencias

Presentación

El artículo aborda la introducción del concepto de competencias en el debate actual en torno al paradigma dominante de calificación, y esto en relación con el impacto que ello tiene en las desigualdades sociales, específicamente, en las desigualdades de género. La tesis es que, en la medida en que se habla de competencias de conocimientos, orientadas a evaluar lo abstracto –la capacidad de movilización del saber-hacer–, el cambio puede tener amplias implicancias sociológicas en tanto discute los supuestos sobre los que estaban construidas las pautas de desigualdad propias del modelo taylorista anterior. Para ello se apela a la conceptualización de Tilly en torno a la actividad de categorización y producción de desigualdad. A partir del análisis de categorías como "competencias sociales y de servicio" o "competencias directivas", el artículo problematiza la actividad de la definición de competencias y su consecuente producción de desigualdad categorial, remarcando la responsabilidad social del sociólogo de dar cuenta y deconstruir esta realidad. A pesar de las dificultades inherentes al uso de un concepto que comienza a imponerse en el mundo social productivo uruguayo

* Doctora en Sociología, Profesora Adjunta en el Departamento de Sociología, área de Sociología del Trabajo; mariela@fcs.edu.uy.

y su capacidad para establecer nuevos mecanismos –inéditos– de desigualdad, el artículo plantea la oportunidad que esta realidad otorga al trabajador para integrar reflexivamente este enfoque, de forma de ir incidiendo en el cambio del paradigma de calificación dominante y poder controlar de alguna manera sus efectos más perversos.

El objetivo que se propone este trabajo es el de tener la oportunidad de evaluar el uso que empieza a hacerse del concepto de competencias laborales, por medio de la discusión de algunos de sus supuestos y de los referenciales que se están construyendo en las organizaciones uruguayas que lo están desarrollando. Esta realidad se abre paso más recientemente en el mundo productivo uruguayo a partir del cuestionamiento que –a la luz del nuevo marco regulatorio del trabajo puesto en funcionamiento por los Consejos de Salarios– tiene actualmente la noción de puesto de trabajo como concepto de referencia para establecer la jerarquía de cualificaciones y de salarios en gran número de sectores y/o empresas. Aparece entonces la idea de competencia en el primer plano del debate acerca de las transformaciones de los sistemas de clasificación profesional y las nuevas formas de organización del trabajo y gestión de la mano de obra.

Competencias laborales y desigualdades sociales

Dada la multiplicidad de perspectivas desde las cuales ha sido definido el concepto de competencia, suele haber cierto consenso en torno a la centralidad del conocimiento en el nuevo paradigma productivo y su incorporación al trabajo en situaciones concretas.

Este aparece asociado a la crisis del modelo prescriptivo, al inicio de los años ochenta, y al aumento de la complejidad del trabajo y de lo imprevisible en el proceso de producción (Zarifian, 1999). En este sentido, se cree encontrar un término con el que designar un conjunto de saberes que guardan una relación causal con el desempeño *efectivo o superior* de un puesto de trabajo. En palabras de Mertens (1996), es la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. Para Gallart y Jacinto (1995) refiere al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas de trabajo, y configura entonces una disociación entre competencia y acción, como una exigencia de determinado conocimiento que oriente esta acción.

Aún siendo muy discutible que tales características sean las dominantes en la organización laboral en las empresas francesas donde surge el término, y de igual forma en Latinoamérica, sin embargo, la necesidad de abordar conceptualmente ciertos cambios en la organización técnica y social del trabajo ha hecho que, progresivamente, el concepto de competencia haya ingresado al debate en torno al concepto de cualificación y que se lo utilice para indicar la centralidad que en el ejercicio del trabajo adquieren hoy fragmentos del trabajo que antes no se ponían de manifiesto, así como la relación que estos guardan con las habilidades relacionales, comportamentales, el manejo de información; etc., habilidades que muchas veces no están exigidas a priori en la tarea prescripta pero que son centrales para su desarrollo efectivo, y para dar cuenta de cómo en la práctica se articulan los procesos de trabajo de diferentes trabajadores.

Es debido a esta capacidad explicativa de algunos aspectos de la organización del trabajo entonces que retomamos el concepto de competencias. Pues vemos en ello la oportunidad de retomar el análisis de los efectos que estas nuevas conceptualizaciones tienen en la actualidad sobre la dimensión social del trabajo. En este sentido, interesa ahondar en los criterios y micromecanismos que operan en las situaciones concretas de trabajo y que, asociadas a una mirada del trabajo como movilización de competencias, contribuyen a generar distinciones entre trabajadores y puestos de trabajo y, por ende, a reproducir la desigualdad.

En este sentido, la pregunta que ha guiado nuestro análisis es: ¿cuáles son las implicancias de este cambio en el paradigma de la calificación en el plano de las desigualdades y, más específicamente, en las desigualdades de género?

Esta pregunta se orienta por una premisa básica en la que sustentamos toda nuestra labor de investigación: pensamos que, en la medida en que se abandonan las referencias a un modelo de calificación taylorista basado en el trabajo concreto, realizado en el marco de un puesto de trabajo, sustentado en una fuerte especialización que privilegia las tareas concretas y prescriptas, y se pasa a hablar de competencias de conocimientos, orientadas a evaluar lo abstracto, la capacidad de movilización del saber-hacer; este cambio tendrá amplias implicancias sociológicas, en tanto discute los supuestos sobre los cuales estaban construidas las pautas de desigualdad dominantes en el modelo anterior.

Mientras el modelo de calificación taylorista conlleva una discriminación más directa y externa –la mujer queda excluida del mercado y solo se la requiere en ciertos puestos–, el modelo por competencias conlleva una discriminación más indirecta e interna, que opera en el propio acto de trabajo y, por ende, sobre el trabajador, por medio del funcionamiento de mecanismos simbólicos que generan sistemas de control, cierre y exclusión de la mujer en torno, ya no a determinados puestos y/o empleos, sino en el seno del trabajo.

Estos mecanismos pasan principalmente por la falta de identificación, utilización y reconocimiento de los conocimientos efectivamen-

te movilizados en situaciones reales de trabajo (en el nuevo lenguaje, de competencias), así como por la falta de orientación para el desarrollo de los mecanismos y las condiciones de trabajo que permitan la movilización efectiva de aquellos (Lichtenberger, 2003; Richebé, 2002; Zarifian, 1999). Se inauguran, por tanto, nuevas formas de desigualdad, mucho más difíciles de visualizar y, por ende, más atávicas en su funcionamiento real.

Lo que en términos de Mercier y Tripier (2006), ha tendido a ser analizado como procesos de simplificación organizacional, una construcción epistemológica organizacional que, como tal, está sometida a los mecanismos sociales de selección, deformación, dramatización, negación, etc. que reflejan no solo las preferencias individuales, sino también las coacciones que imponen las relaciones de poder y dominación al interior de las organizaciones.

Las competencias distan mucho de ser un hecho objetivo y medible. Más bien deben ser abordadas como construcciones sociales. Dependen de un proceso de definición de la realidad que está muy lejos de ser un proceso neutral de reconocimiento y desarrollo del trabajo bien hecho. Muchos de los indicadores de competencias que hoy empiezan a analizar y evaluar las empresas se distancian enormemente del desarrollo efectivo de la tarea en el contexto real de trabajo y, como hemos observado recurrentemente en el análisis de sectores fuertemente internacionalizados (como el de servicios financieros), su uso aparece muy atado a exigencias impuestas por organismos internacionales, las casas matrices (cuando se trata de empresas multinacionales) o, simplemente, a las demandas del mercado, sin tomar en cuenta cómo interfieren en su aplicación los dispositivos cognitivos que preceden a su implementación en un contexto de trabajo específico. La sociología del trabajo debe abocarse a esta tarea de arrojar luz sobre el concepto. Lo que significa penetrar en la complejidad metodológica que surge de definir qué se debe observar en el momento en que nos disponemos a analizar el trabajo y una dificultad ética en torno no solo a qué es el trabajo y qué se hace cuando se realiza una actividad laboral, sino a cuáles son aquellos aspectos que deben ser reconocidos y valorizados en el marco de la organización y, por tanto, pasibles de diálogo, negociación y regulación.

Pautas de desigualdad y modelos de calificación

En el modelo taylorista, las brechas de desigualdad se percibían directamente, en el mercado de trabajo, por medio de indicadores numéricos como la distribución de los puestos de trabajo, y de estos de acuerdo con su calidad. En este sentido, la discriminación era visible y sus mecanismos también: los hombres accedían a más y mejores empleos.

El trabajo, al tener como referencia el puesto, permitía excluir al trabajador. Las características masculinas o femeninas eran atribuidas al puesto, por lo que la discriminación era previa a la inserción laboral de la mujer: en las oportunidades de acceso al empleo, en la distribución de los sexos en los sectores de actividad (conformación de bastiones masculinos –como la construcción– y guetos femeninos –como la industria de la vestimenta o textil–). Y tampoco se desvanecía una vez que sucedía su incorporación, más bien se reflejaba en el prestigio social de los puestos a los que accedía (segregación vertical).

Sin embargo, con el advenimiento de nuevos modelos productivos, y con ellos, del concepto de competencia, tales argumentos ya no son sostenibles. Se entiende que esto es así por la propia naturaleza del concepto de competencia, dado que en este modelo, la evaluación y el progreso del individuo están relacionados no con el cargo o el puesto, sino con la evaluación y la recompensa por el aporte en conocimientos del trabajador. Por tanto, al ser éste inmaterial, el género (como la etnia o la edad, por ejemplo) es una categoría totalmente autónoma a su definición.

No es posible omitir que cambios como los aquí descritos han contribuido a dar un decidido paso hacia el establecimiento de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo: sectores que eran considerados bastiones masculinos, tales como la banca, la magistratura, la policía, profesiones como la ingeniería, la informática, empiezan a abrirse a la presencia femenina, y este hecho configura lo que Fortino (2004) denomina un "movimiento hacia la mixtidad"; sin embargo, las estadísticas laborales siguen indicando que las desigualdades de género persisten en la división de funciones y actividades, en las remuneraciones en trabajos de igual valor, en las escalas de prestigio de los trabajos de hombres y mujeres, así como en las oportunidades y la distribución de los recursos en el seno de las organizaciones.

Por esto, más allá de la equiparación estadística de los dos sexos, el concepto de *mixtidad* nos guía a esta otra dimensión, al mundo de la experiencia, en la que el trabajo se vuelve objeto de prácticas y representaciones sociales que en la situación anterior no habían tenido forma de manifestarse. Y, como representaciones, estas ofician de marco para interpretar todos los hechos que suceden, tales como las prácticas articuladas al modelo de gestión por competencias (selección, carreras, capacitación, evaluación del desempeño, retribución, etc.). Tales prácticas se vuelven espacios de interacción, de negociación de significados en torno a la asignación de diferencias entre los sexos. En otras palabras, inauguran nuevas formas de relaciones entre los sexos y, por ende, también nuevos mecanismos de discriminación de género.

En este sentido, el objetivo de nuestras investigaciones ha sido trabajar en torno al concepto "competencia laboral" bajo el supuesto de que este puede ser aplicado de forma no neutral, con lo cual se dejaría su uso atado a una división sexual del trabajo. Para ello, hemos propuesto analizar todos aquellos mecanismos sociales complejos puestos en funcionamiento en la interacción en el mundo del trabajo y que ofician de sustento a las relaciones desiguales entre los sexos. Nuestra tesis es que la gestión por competencias tiende a ratificar la división sexual del trabajo en una distribución muy estricta de las competencias, habilidades y capacidades entre los sexos, lo cual contribuye a la división de las actividades asignadas a cada uno, de su espacio, su carrera, remuneración y otros aspectos ligados al trabajo, y a reproducir la desigualdad. El aporte de este artículo está en que ofrece una nueva perspectiva de las competencias, distanciada de las posturas normativistas que dominan los discursos institucionales (por ejemplo, las de la Organización Internacional del Trabajo y de otros organismos internacionales que lideran el debate) y en que establece el vínculo que puede tener con la producción y reproducción de desigualdad social.

Desigualdad categorial

En lo que respecta a los estudios sobre la desigualdad, podemos encontrar en su interior varias corrientes, las cuales pueden ser reagrupadas en, por lo menos, tres perspectivas: individualistas, interaccionistas y holísticas. Cada una de ellas ha arrojado luz sobre un aspecto del fenómeno de las desigualdades, y cada una de ellas tiene importantes limitaciones para comprenderlo. Debido a la naturaleza del problema que aquí nos convoca, las que nos parecen más adecuadas respecto de los supuestos básicos aquí explicitados son las denominadas interaccionistas, basadas en el análisis de la producción de desigualdades en la interacción social (Goffman, 1971; Bourdieu, 1988, 1990; Tilly, 2001). Presentaremos aquí la perspectiva de Charles Tilly, desarrollada en su libro *La desigualdad persistente*, como ejemplificadora de estas posturas, entre otras razones porque consideramos que integra muchos de los aportes de estos autores a él contemporáneos.

Tilly (2001) ha realizado un detallado análisis acerca de lo que él llama la *desigualdad categorial*. De acuerdo con este autor, la cultura separa a las personas en clases o categorías, sobre la base de algunas características biológicas o sociales. A Tilly, fuerte crítico de las aproximaciones individualistas al fenómeno de la desigualdad, le interesa este trabajo categorial que establece límites entre los grupos, crea estigmas (Goffman, 1970) y atribuye cualidades a los actores que se encuentran a uno y otro lado de los límites.

Las categorías son, para Tilly, "un conjunto de actores que comparten un límite que los distingue de al menos otro conjunto de actores visiblemente excluidos por ese límite y los relaciona con ellos. Una categoría simultáneamente aglutina actores juzgados semejantes, escinde conjuntos de actores considerados desemejantes y define relaciones entre ambos". Como ejemplos cita:

> mujeres, una categoría que excluye a los hombres; negros, una categoría que excluye a los blancos; esclavos, una categoría que excluye a los amos y a otras personas libres […] (Tilly, 2001: 75).

Más precisamente, "las categorías no son un conjunto específico de personas o atributos inconfundibles, sino relaciones sociales estandarizadas y móviles" (Tilly, 2001: 79).

Las categorías, por tanto, se centran en los límites; y el trabajo categorial implica atribuir cualidades distintivas a los actores a uno y otro lado de los límites, a cuya adopción subyacen diferentes causas, desde su creación deliberada por un grupo de actores (invención) hasta la situación más común en nuestra vida cotidiana, consistente en incorporar a nuevos ámbitos los límites que prevalecen en otros lugares (adopción). Por otra parte, Tilly menciona los límites producidos en condiciones en las cuales un conjunto de miembros solidarios (redes) compiten con uno o más actores externos a ellos.

Los límites pueden separar categorías internas, o sea, específicas de una organización o grupo (por ejemplo, las que separan a mandos vs. no mandos), o distinguir categorías externas, comunes a toda la sociedad (hombre/mujer, blanco/negro). Cuando coinciden las categorías internas con las externas (mandos masculinos vs. no mandos femeninos), la desigualdad se ve reforzada. A su vez, la desigualdad categorial tiene efectos acumulativos, a la larga incide sobre las capacidades individuales, dando forma a estructuras duraderas (lo que Tilly denomina *durable inequality*) de distribución asimétrica de los recursos de acuerdo con las categorías. El proceso de institucionalización de categorías y de sistemas de cierre, exclusión y control sociales que se crean en torno a ellas es lo que hace que la desigualdad perdure.

En este sentido, considera como propicio estudiar el funcionamiento de todos aquellos mecanismos que actúan en la interacción y todas las formas de acción en que estas se sustentan: coacciones, tácticas, consecuencias imprevistas, efectos indirectos, cambios acumulativos, cadenas causales, etc., que producen y reproducen relaciones desiguales entre categorías de personas.

Mixtidad en construcción

El aporte de las teorizaciones de Tilly en torno a la desigualdad categorial al análisis del enfoque por competencias pasa por indicarnos la oportunidad que aquella, en tanto proceso de elaboración de criterios discriminantes, nos brinda para observar los supuestos sobre los cuales se realiza la actividad de categorización.

Su aplicación nos abre dos caminos de investigación. Por un lado, la posibilidad de ver la existencia de "estructuras subyacentes" que determinan la persistencia de una desigual distribución de los recursos en la organización (con énfasis en las distribuciones cuantitativas según sexo). Por otro, la posibilidad de investigar "observando a los observadores" (observaciones de segundo orden). Es decir, intentando interpretar a partir de qué categorías se les atribuyen competencias a los trabajadores en el nuevo modelo de calificación. En nuestras investigaciones retomamos este segundo enfoque como base para la construcción de nuestras hipótesis de trabajo en torno al fenómeno de la desigualdad inherente a este cambio del modelo de calificación en las organizaciones.

En este sentido, decimos que el pasaje de un modelo taylorista de calificación, centrado en el puesto a una gestión por competencias:

a. señala el cambio de las desigualdades categoriales en las organizaciones modernas;
b. en tanto herramienta de categorización, la gestión por competencias funciona como disparadora de nuevos mecanismos y estrategias político-simbólicas de desigualdad inéditos en el modelo taylorista precedente;
c. será en el plano de las prácticas (de selección, retención, formación, evaluación, desarrollo, retribución, etc.) donde se expresen estas distinciones categóricas que constriñen y condicionan las acciones sociales que las producen y reproducen y estructuran los intereses y prácticas de cada grupo;
d. la institucionalización de las categorías y de sistemas de cierre, exclusión y control sociales que se crean en torno a tales categorías es lo que hace que la desigualdad persista, a pesar de que se igualen los individuos en sus características en cuanto a niveles educativos y se les brinden iguales oportunidades de capacitación –criterios sobre los que se asientan las políticas de equiparación de los sexos que hoy funcionan en el mundo del trabajo–.
e. esta persistencia de las desigualdades de género se percibe, como lo esperara Tilly, en una distribución también desigual de los recursos de acuerdo con estas categorías, lo que contribuye a la división de las actividades asignadas a cada sexo, de su espacio, su carrera, remuneración y otros aspectos ligados al trabajo, y a reproducir la desigualdad, con lo cual esta se vuelve un rasgo estructural de las organizaciones.

A continuación se discuten algunas de las categorías que surgen del trabajo empírico acumulado en los últimos años, fundamentalmente en el sector financiero, que usaremos como disparadores de la reflexión respecto de estos procesos de construcción social de la calificación.

Sobre las competencias sociales y competencias de servicio

Un primer hallazgo de nuestras investigaciones surge de la observación del sector de servicios financieros. Al analizar las políticas de gestión del personal en un banco multinacional donde se venían aplicando sistemáticamente evaluaciones de desempeño, concluíamos que, si bien el enfoque del trabajo como movilización de competencias no había sido usado para validar diferencias en los desempeños de los trabajadores de acuerdo con su sexo, sí permitía detectar diferencias genéricas en torno a cuáles eran los núcleos conceptuales sobre cuya base se atribuían diferentes capacidades y/o habilidades. El primer ejemplo surge en torno a la construcción de las denominadas "competencias sociales y de servicio".

Lo que se observó ha sido que, mientras en las mujeres las calificaciones que mejor contribuyen a ser bien evaluadas son aquellas denominadas "de servicio" y "sociales", en los hombres se tiende a privilegiar la evaluación de aquellas competencias denominadas "de desarrollo personal". Si bien no se debe considerar estas competencias como excluyentes unas de otras, el énfasis puesto en unas para evaluar a la mujer y el puesto en otras para evaluar al hombre conllevaría, sino una jerarquía, la idea implícita de división sexual de las competencias. Significa esto que, si bien los dos sexos pueden ser evaluados positivamente en cualquier área de calificaciones y competencias, las mujeres tienden a concentrar sus evaluaciones fuertes en "competencias de servicio y sociales" ("mantener relaciones cordiales", "favorecer la comunicación", "resolver problemas", "comunicar", etc.), competencias que, de acuerdo con algunas opiniones, serían más propiamente femeninas; mientras los hombres concentran sus calificaciones más destacadas en aquellas de desarrollo personal, como "capacidad de trabajo", "responsabilidad", "alcanzar objetivos", "disponibilidad".

Esta división, sin embargo, conlleva un segundo efecto. En la medida en que se privilegian las competencias personales, el modelo de competencias pasa a privilegiar la evaluación de la capacidad de mando. Lo que se reafirma es que la evaluación lleva implíci-

ta una consideración mucho más individuada del trabajador, en el sentido de que se evalúa su individualidad, su persona; por el contrario, al evaluarse competencias de servicio y sociales, se trata a estas como competencias transversales a la organización. En este sentido también es sugerente que, cuando se las evalúa, estas competencias son asumidas como características del trabajo y no del individuo. Lo que las investigaciones vienen a demostrar, por tanto, es la marcada invisibilización de tales competencias en los niveles superiores de jerarquía en los que el trabajo femenino ha sido históricamente minoritario.

Por tanto, podemos afirmar que, si bien la organización no duda de la necesidad de incorporar las "competencias de servicio", igual que las denominadas "competencias sociales", es preciso constatar algunos mecanismos que operan a la hora de su construcción. Su invisibilización puede ser observada tanto como efecto, que como causa de la *división sexual del trabaj*o: los sectores o niveles de la organización donde esta competencia es demandada más abiertamente, tales como los servicios de venta o atención al cliente (es decir, los de contacto directo con los usuarios) son sectores fuertemente feminizados. Lo que en definitiva señala que el no reconocimiento de la profesionalidad de las actividades de servicios en muchos ámbitos laborales o en algunos niveles de la jerarquía es también una manera de poner en juego, más globalmente (y para ambos sexos) la importancia de las competencias de servicio y sociales.

Competencias morales

El desarrollo de las relaciones de competencia, de las tecnologías, del trabajo de servicio, ha llevado en los últimos años a una complejización creciente del trabajo en muchos campos productivos. Una de las consecuencias de estas transformaciones sobre el individuo es que se enfrentan a decisiones también más complejas en torno a cómo mantener unos criterios morales y éticos en una época en la cual los criterios mercantiles tienen un poder que no tenían en etapas anteriores y en que la innovación tecnológica altera drásticamente las relaciones humanas. Esta dimensión ética del trabajo afecta especialmente aquellas posiciones laborales en contacto más permanente con el público, y solapa así las competencias de servicio y sociales con competencias que bien pueden ser denominadas "morales", debido al carácter ético de las decisiones que tienen que tomar quienes ocupan dichas posiciones. Aparece, por tanto, el reconocimiento de estas competencias como otro elemento que se debe considerar en la investigación en torno al mundo de las competencias y sus impactos en los procesos de feminización del trabajo.

Este problema puede ser bien visualizado por medio de la observación de una profesión en la que el "sentido ético" constituye parte esencial de la definición del trabajo de las personas que allí se desempeñan, como es el caso del sector de la salud, y particularmente, del personal de enfermería, mayoritariamente femenino. Y esto como resultado de su posición en el entramado de personas (enfermos en hospitales) que atraviesan tan complejas circunstancias, con quienes también se implican por medio de complejos procesos de diálogos interpretativos.

En otras palabras, las enfermeras tienen un "conocimiento situado" de estas personas (usuarios), quienes construyen significados en torno a su experiencia de salud/enfermedad a partir de su interacción con estas profesionales. Este tipo de conocimiento es el que provee la evidencia para que las enfermeras tomen decisiones éticas durante su proceso de trabajo, que muchas veces pueden entrar en contradicción, incluso, con decisiones de origen más propiamente técnico (derivadas de un conocimiento científico). Pero su inmersión en estructuras de poder médico conlleva un gran problema para el ejercicio de la profesión, debido a la falta de identificación y de reconocimiento de muchísimo trabajo y el desarrollo de conocimientos atados al ejercicio de estas competencias morales en este campo. A pesar de que, por su posición laboral, las enfermeras experimentan determinados problemas morales, estos no son problematizados de esta forma desde el cuerpo médico que, basado en conocimientos de otra naturaleza, resultado de su posición también diferente en el sistema médico, no reconoce ni las problemáticas sociales, ni las dificultades y angustia que ellas experimentan en su calidad de agentes morales, y mucho menos apoyan sus reclamos, con lo cual tornan su conocimiento y, por ende, sus competencias, ininteligibles, triviales o, peor aún, invisibles para el resto de los actores.

Sobre las competencias estratégicas

Son varios los sectores productivos en los cuales en la actualidad adquiere notoriedad la "capacidad de gestionar conocimientos" como una competencia decisiva en el trabajo del personal directivo. Cuando se pregunta sobre la selección, formación y función de estos estratos de trabajadores, es normal recibir respuestas del tipo: "aquellos que basan su gestión en el desarrollo de las competencias y recursos de sus colaboradores y practican un seguimiento regular"; "el momento actual exige en efecto que el responsable jerárquico asuma la cuestión de las competencias de los integrantes de su equipo y estimule la capacidad que los mismos tienen para adaptarse a los cambios". La idea presente tras estas expresiones es la del directivo que asume crecien-

temente funciones de formador, que lidera el proceso de aprendizaje de la organización.

Al reparar en este valor "estratégico" de la "gestión de conocimientos", el "liderar el aprendizaje organizacional", se percibió que a la evaluación del trabajo directivo subyace un corte que no es explícito en el discurso relevado. De allí ha surgido una primera categorización de las competencias directivas en función de la construcción de una suerte de "competencias estratégicas o directivas".

Estas "competencias directivas" reposan en la distinción entre dos dimensiones organizacionales, una interna y otra externa. En tanto la empresa comienza a ser vista como sistema abierto, es común referirse a la distinción entre un ambiente interno y un ambiente externo de la organización. Lo que conduce a requerimientos de distinta naturaleza según importe el desarrollo y la proyección de aquella hacia su interior o hacia el exterior. Esto mismo tendría su correspondencia en el plano de las competencias directivas, en tanto se distingue entre aquellas que serían valiosas porque contribuyen hacia el mantenimiento del entorno interno de la organización, y aquellas que proyectan a la persona y, por su intermedio, a la organización, hacia el exterior.

Tal clasificación no ha sido omitida en la literatura sobre el tema y es así como puede verse reflejada en algunos autores que, como Cardona (2002), las denominaron "competencias directivas extratégicas e intratégicas". Las competencias extratégicas son definidas como aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos, y entre estas los autores citan: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de relaciones efectivas; competencias que, de acuerdo con los datos empíricos acumulados, tendrían mejor identificación en los hombres. Al contrario, las "competencias directivas intratégicas", son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa –siempre de acuerdo con el referido modelo–, y entre las cuales se mencionan la comunicación, la empatía, la delegación, el *coaching* y el trabajo en equipo; son competencias que en los casos analizados tendrían mejor identificación las mujeres. A estas se les superponen otras, en sus expresiones "propiamente empresariales", aquellas denominadas de "eficacia y proyección personal". En este grupo se incluyen aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno, y son proactividad (iniciativa, autonomía personal); autogobierno (gestión personal del tiempo, del estrés, del riesgo, disciplina, concentración y autocontrol); desarrollo personal (autocrítica, autoconocimiento, cambio personal); competencias también fuertemente asociadas a un modelo masculino de trabajador.

Lo que se concluye del análisis es que, en definitiva, las mujeres dispondrían de competencias propias de cargos de dirección pero aún así no disponen de la "eficacia personal" y la "proyección estratégica" esenciales para ser asignadas a estos cargos. Al describirlas se refieren a la función directiva, que consiste en la habilidad de aunar estas dimensiones, con lo cual demuestran capacidad de diseñar estrategias que produzcan valor económico, al desarrollar las capacidades de sus empleados y unirlas en lo que la empresa denomina su "misión".

Enfoque por competencias ¿mecanismo de invisibilización del trabajo?

A la luz de las definiciones aceptadas en torno al concepto de competencia laboral vinculado al saber hacer de los trabajadores, a la necesidad de ir más allá del dominio de tareas prescritas, movilizar conocimientos en situaciones concretas de trabajo sometidas a innumerables imprevistos –entre muchas otras connotaciones que el término tiende a remarcar como forma de distanciarse frente al acotado concepto de calificación ligada a la tarea prescripta– es evidente que el concepto de competencia introduce una complejidad metodológica en la posibilidad de definir qué se debe observar en el momento en que nos disponemos a analizar el trabajo. Lo que supone una dificultad ética en torno no solo a qué es el trabajo y qué se hace cuando se realiza una actividad laboral, sino también en torno a cuáles son aquellos aspectos a ser reconocidos y valorizados en el marco de la organización y, por tanto, pasibles de diálogo, negociación y regulación.

Nuestro argumento es que el concepto "trabajo de articulación" desarrollado originariamente por el sociólogo Anselm Strauss y sus colegas (1985, 1993) como parte de su teoría interaccionista de la sociedad permite retomar el carácter interactivo del proceso de trabajo y, por lo tanto, nos revela aspectos de "trabajo" que de alguna manera quedan "invisibilizados".

Trabajo de articulación es entendido como el trabajo suplementario que debe ser efectuado "porque los esfuerzos colectivos del equipo son más que el conjunto caótico de fragmentos separados del trabajo realizado" (Strauss et al., 1992: 191). Refiere a la naturaleza compartida del trabajo, pero también al trabajo que surge de la necesidad de afrontar las consecuencias de esta naturaleza cooperativa. Refiere a la forma en que en la práctica se articulan los procesos de trabajo de diferentes trabajadores conformando un único proceso de trabajo complejo. Es por ello que creemos que el concepto "trabajo de articulación" nos aporta un marco conceptual apropiado para registrar fenómenos que tienden a pasar desapercibidos y que esto sucede con

importantes consecuencias para los trabajadores y para aquellos implicados en el reconocimiento de las competencias profesionales.

¿Qué trabajo cuenta a la hora de definir competencias?

Si partimos de la definición de competencia explicitada en párrafos anteriores, se debe entender que, para dar cuenta del trabajo en tanto movilización de competencias (hacer frente a imprevistos o resolución de problemas), este no pude quedar reducido a un conjunto de indicadores definidos a priori ni a visiones anticipadas de la realidad, sino de una definición de situación, en el sentido que lo indica el Interaccionismo Simbólico.

Significa esto que, mientras la definición de las competencias quede inserta en los procesos de formalización tradicionales que parten de la identificación de un dominio o ámbito de atribución (que suele detallarse o describirse muchas veces a partir de operaciones elementales) y en su análisis, no sean integrados los aspectos informales e implícitos en la organización (técnica y social) del trabajo, su reconocimiento y valorización quedarán atados a descripciones engañosas o a representaciones sociales discriminantes.

Esto es, las competencias solo podrían ser visualizadas en el marco de un trabajo que se desarrolla en interacción con el trabajo de otros (interacciones fácticas, cognitivas, etc.), llevadas a cabo entre sujetos sociales (individuos o grupos) y herramientas (tecnológicas o de gestión), en una situación espacio-temporal dada, en contextos más o menos limitados en vistas a la modificación material o simbólica de un producto. A la luz de la evidencia empírica aportada, esta no es la definición de referencia que domina hoy en las organizaciones uruguayas. A partir de la acumulación de estudios empíricos en torno al desarrollo de competencias en situaciones reales de trabajo, en este apartado trataremos de identificar algunos mecanismos invisibilizadores del trabajo real.

Invisibilización por la creación de no personas. Esto sucede en aquellos casos en que el resultado del trabajo es visible para la persona contratada y para la contratante, pero la persona contratada es invisible. Suele expresarse de esta manera en aquellas circunstancias en que existe una fuerte diferencia de estatus y de poder entre empleado y empleador (casos como el del servicio doméstico y otros trabajadores de servicios como mantenimiento, limpieza...), situaciones en las que la definición del trabajo "bien hecho" descansa en el empleador.

Tal como lo estudiaran Star y Strauss (1999) este mecanismo se está extendiendo con la introducción de nuevas tecnologías, en la medida en que algunos trabajadores desaparecen como ejecutores de las

tareas para pasar a ser "personal de apoyo". En este sentido, Suchman (1996) analiza el caso de la puesta en funcionamiento de una nueva tecnología de procesamiento de imágenes para la creación de un sistema de gestión de documentos en un gran bufete de abogados. Observa cómo en este proceso las definiciones de calificación y de trabajo estuvieron muy atadas a interpretaciones en función del género. La mayoría de los abogados de la empresa eran de sexo masculino, menos lo que se identificó como personal de apoyo en el proyecto. A esto iba unido que este trabajo de apoyo, aunque muy necesario, estaba devaluado. El sistema generado, denominado "apoyo al litigio", entrañaba la creación de un índice en torno a una base de datos de documentos creada con la finalidad de guiar el acceso a una gran cantidad de información que, de otra manera, permanecería dispersa y no serviría de apoyo al litigio. Su acceso a archivos en forma ordenada de manera de facilitar la recuperación de los documentos era considerado vital para el diseño de las argumentaciones de los casos. Sin embargo, se aprecia que los hombres describían el trabajo calificándolo como "no intelectual", así como un objetivo potencial para la automatización o la externalización del proceso. De hecho, la codificación de documentos es un procedimiento que implica un conocimiento muy intenso de la actividad y una considerable dosis de discreción y juicio, de manera que el índice creara un sistema de referencias cruzadas y "vinculación entre documentos" para, más tarde, estructurar su recuperación (Suchman, 1996: 415-417). Este trabajo de articulación, una forma de conocimiento, señala Suchman, se había hecho invisible por el género de las definiciones empleadas por los varones, quienes dominaban el lugar de trabajo.

Invisibilización por inmersión en un contexto. Este mecanismo marcaría la posibilidad de un escenario opuesto al anterior, pero con resultados similares. Es aquel caso en que los propios trabajadores/as son muy visibles, pero el trabajo que realizan es invisible o relegado a una situación de expectativa. Suele mencionarse, dentro de esta definición de invisibilidad, el caso de las enfermeras, muy visibles pero que, al quedar su trabajo englobado dentro de la denominación de "trabajo de cuidado", muchos de los procesos concretos que dan complejidad y variabilidad a su labor (asumir competencias éticas) aparecen como "dados por sentados", por tanto, no protocolizados, lo que ayuda a su falta de reconocimiento, valorización, etc., con las consecuencias económicas correspondientes.

Invisibilización por abstracción y manipulación de indicadores. Aquí, tanto el trabajo como las personas pueden llegar a ser definidas como invisibles. Este mecanismo es ejemplificado por las evaluaciones de desempeño que se imponen en la actualidad en el sector financiero,

entre otros, donde se evalúa el trabajo por medio de indicadores cuantitativos que han sido abstraídos a partir de situaciones que no surgen de la situación real de trabajo pero que, aún así, se han convertido en la base para la asignación de recursos y la toma de decisiones en el sector. Esto conlleva que la productividad sea cuantificada por medio de una serie de indicadores indirectos, con lo cual la legitimidad de un trabajo queda apoyada en indicadores que de alguna manera se prestan a la manipulación de la realidad.

Dentro de este mismo mecanismo de invisibilización podrían contarse también muchísimas actividades que son externalizadas, de forma que la situación favorece que ambos, el trabajo y el trabajador, se vuelvan invisibles al consumidor (ya sea interno como externo) quien silenciosamente contribuye a su invisibilidad.

Invisibilización por naturalización de conocimientos. Aquí la invisibilidad del trabajo realizado proviene de su asociación a conocimientos o comportamientos "naturales" o corrientes en la vida cotidiana de todas o de ciertas personas. Este término hace referencia a aquellos conocimientos, actitudes o competencias que se adquieren mediante el proceso general de socialización, la influencia del entorno social o las socializaciones diferenciadas por razón de género, clase social, edad u origen étnico. El carácter "natural" que se atribuye a sus competencias comporta que, en muchos casos, pasen completamente desapercibidas, o más bien encubiertas. Jenson (1989: 151) explica bien la dimensión de género presente en este tipo de tareas, en que se considera que el trabajo "refleja los supuestos talentos de las mujeres, antes que una cualificación adquirida para la cual sería apropiado un reconocimiento salarial o social".

Invisibilización por rutinización del trabajo. Se trata de un conjunto de procedimientos regulares necesarios para el trabajo y rutinariamente ejecutados pero que, al no ser registrados, alcanzan su invisibilidad. Refiere al momento en que la responsabilidad del proceso hace que el operador/a deba controlar y prever su intervención, incluso en condiciones en que la organización no ha previsto interferencias o contingencias que de alguna manera no lo son, porque estos/as las tienen incorporadas en su rutina. En este caso, el trabajador/a desarrolla estrategias de comunicación que superan en mucho los procedimientos estándar, pero que se han convertido en procedimientos rutinarios para los operadores, e indispensables para administrar la continuidad del proceso de trabajo. Es el caso de las administrativas en los servicios de consulta hospitalarios que, frente a un cliente que no cumple con un requisito (por ejemplo, presentar su historial médico), se movilizan y movilizan sus competencias relacionales para subsanar el problema y facilitar el flujo del servicio. En tales casos, por su carácter

rutinario, el trabajo de articulación es relativamente fácil de visualizar pero, de todas formas, no se encuentra expresamente reconocido.

Conclusiones

Una mirada superflua y basada únicamente en las tareas explícitamente encomendadas a los trabajadores y trabajadoras podría hacer pensar que son escasas las situaciones de trabajo que exigen la movilización de competencias. Procesos de trabajo con una apariencia rutinaria y enormemente pautada por programas de ordenador, cuando son expuestos a la observación directa por parte del investigador –quien entra en mayores detalles– permiten ver que la realización efectiva de una tarea está sometida a innumerables contingencias y que existe un elevado número de tareas que, pese a no formar parte del contrato instrumental de trabajo, a las obligaciones explícitas, son realizadas por los trabajadores y trabajadoras, quienes permanentemente movilizan conocimientos y capacidades. Esto significa que el desempeño depende del ajuste a situaciones no previstas, problemas.

Hemos visto que tales comportamientos, denominados competencias, dependen absolutamente del contexto de actividad en que se encuentra la persona. El contexto, en todos sus aspectos (el tipo de clientela, el tipo de productos fabricados o vendidos, el servicio, la localización de la organización, la composición del colectivo de trabajo, múltiples factores culturales tales como las distancias en torno al poder, el estilo de *management* dominante en la empresa, la incidencia de factores de género, etnia, clase social, etc.) fijan diferentes exigencias y limitaciones al desempeño de un empleo, e imprimen un factor de variabilidad que dificulta la implicación de métodos estandarizados de gestión del trabajo. Por otra parte, el efecto de variación en el ejercicio de un empleo vinculado a la persona que ocupa esa posición, la extensión de la cual dota esta a su actividad, su impulso para tomar las oportunidades que le otorga su empleo de ampliar sus desempeños, son elementos que dotan de elasticidad al ejercicio de una actividad, y que complejizan su evaluación.

En el artículo hemos argumentado en torno a la dificultad de observar lo que realmente sucede en el trabajo. Afirmamos que el concepto de "trabajo de articulación" aporta un marco analítico para aprehender lo que realmente sucede en el ejercicio de una actividad laboral. Este concepto, surgido de la investigación empírica, ofrece un buen punto de partida para el estudio de la naturaleza del trabajo real a la luz de los cambios en la organización social y técnica del trabajo en las últimas décadas.

Una redescripción de los procesos de trabajo usando el concepto de trabajo invisible ayuda a registrar fenómenos de los que muchas

veces no se tiene percepción, pero que tienen importantes consecuencias para los trabajadores y para quienes se encuentran implicados con el reconocimiento de competencias. No cabe duda entonces que es necesario desarrollar enfoques que permitan achicar esta brecha entre el saber codificado y el saber movilizado realmente en la situación de trabajo. Lo que conlleva un problema de observación y registro, pero también una batalla del trabajador por la visibilización y la valorización de sus competencias. Tal visualización puede proporcionar elementos concretos que pueden servir de argumento en cada una de las dimensiones del reconocimiento profesional y alimentar, de alguna manera, negociaciones.

Partimos entonces de la premisa que señala que la demanda de reconocimiento, ya sea como calificación, certificación, clasificación profesional, salario, desarrollo de carrera, formación, denominación de una *expertise*, del tipo de empresa en que se ejerce, el estatus profesional, la pertenencia a una cultura, la posesión de una identidad, entre otras, está contenida en toda demanda de análisis profundo del trabajo que supere los procedimientos estándares construidos bajo la lógica taylorista.

Nuestra propuesta de "hacer visible lo invisible", creemos, tiene amplias implicancias para los trabajadores y también para las empresas. Para los trabajadores, pues permite "devolver el trabajo al trabajador". Revelar las competencias que pasan desapercibidas, la naturaleza construida de las competencias, proporciona elementos concretos que pueden servir a muchísimas dimensiones a partir de las cuales se construye el reconocimiento profesional.

Por el lado de la empresa, éste parece un aspecto fundamental para poder visualizar al trabajo y al trabajador en toda su complejidad, sin quedarse en representaciones sociales engañosas, que sustraen de la dimensión de eficiencia de la que está dotada toda actividad laboral, a la vez que permite construir referenciales de formación y otras políticas de gestión del personal.

El argumento sobre el que este artículo analiza estos procesos es que, mientras la gestión por competencias se inserta en estructuras organizacionales complejas, su definición quedará atada a los procesos de significación elaborados a partir de tales estructuras. En este sentido, nuestras investigaciones son sugerentes al detectar los peligros que conllevan las evaluaciones como sistemas observadores y la elaboración de criterios discriminantes, que describen una realidad que tiene cierto sustento y unos criterios que son de recibo entre todos los involucrados en la gestión del conocimiento en la organización. Bajo este argumento, el artículo señala la necesidad de detectar estos problemas de inequidad como la oportunidad para que una gestión

por competencias pueda controlar los efectos de su aplicación. Para ello se sugiere trabajar en la necesidad de detectar tales "zonas de inequidad" por medio de revelar lo que denominamos el desarrollo de la "actividad de categorización". Nuestro planteo es que la posibilidad de eliminar estas zonas pasa por la capacidad de las organizaciones para detectarlas e interrogarlas, de manera de poder reconstruir los mecanismos explicativos de este efecto en particular.

Sobre la base de este cambio de paradigma en el análisis de las competencias, una idea central de este artículo es que el mismo acto de selección de las competencias es una actividad de construcción social. Desde esta perspectiva, el análisis por competencias encuentra su potencial renovador en el mundo del trabajo actual. En despertar la necesidad de gestionar no solo herramientas, sino los efectos del uso de estas herramientas. Lo que sólo es posible a partir de una intensa actividad de comunicación, de explicitación de todos los supuestos que entran en juego a partir de su implementación.

Ante este trasfondo, el objetivo de un análisis de las necesidades de competencias y cualificación debería abocarse al de la conciencia de este problema, el interés y la relevancia que tienen las distintas competencias disponibles entre los trabajadores, los grupos específicos que poseen estas competencias, las estructuras específicas y los contextos sociales que producen los déficits de estas o que bloquean su uso (infrautilización). Es necesario acumular reflexión en torno a estos elementos para poder prever su utilización frente a determinados casos concretos como sería, por ejemplo, la generación de un nuevo cargo, cuando aparece una oportunidad de promoción o de capacitación.

Bibliografía

Bishop, Leslie 1999 "Visible and Invisible Work: The Emerging Post-Industrial Employment Relation" en *Computer Supported Cooperative Work*, N° 8, p. 115-126.

Bourdieu, Pierre 1990 *Sociología y cultura* (México: Grijalbo/ Conaculta).

Bourdieu, Pierre 1988 *La distinción: criterio y bases sociales del gusto* (Madrid: Taurus).

Boudon, Ralph 1980 *Efectos perversos y orden social* (México: Premia)

Cardona, Pedro 2002 *Las claves del talento. La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano* (España: Empresa Activa).

De Terssac, Gilbert 1992 *La autonomía en el trabajo* (Madrid: Alianza).

Dubar, Claude 1996 "La sociologie du travail face à a qualification et à a compétence" en *Sociologie du Travail* N° 2, pp. 179-191.

Fortino, Sabine 2002 *La mixité au travail* (París : Le Dispute).

Gallart, M. Antonia y Jacinto, Claudia 1995 "Competencias laborales: tema clave en la articulación Educación.-Trabajo" en *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo* (CIID-CENEP), Año 6, Nº 2, pp. 13-18.

Goffman, Erwing 1971 *Strategic Interaction* (Philadelphia: University of Pennsylvania Press).

Goffman, Erwing 1970 *Estigma: la identidad deteriorada* (Buenos Aires : Amorrortu).

Grosjean, Michele; Lacoste, Michele 1999 Communication et intelligence collective. Le travail à l'hôpital, (París: Presses Universitaires de France) [Le Travail Humaine].

Jenson, Jane 1989 "The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women" en Wood, Stephen (ed.) *The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process* (Londres: Unwin Hyman).

Larangeira, Sonia 2001 "Reestructuraçäo em bancos e Telecomunicaçoes no Brasil: excluidos e beneficiarios" en Aguirre, Rosario y Batthyány, Karina (coords.) *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur* (Montevideo: OIT-Cinterfor, AUGM, Udelar).

Lichtenberger, Yves 1999 "Compétence, organisation du travail et confrontation sociale" En *Formation & Emploi* N° 67, p. 93-106.

Mauro, Amalia 2004 *Trayectorias profesionales de las mujeres en el sector de servicios financieros de Chile* (LC/L. 2177-P/E) *Mujer y Desarrollo* (Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL), Nº 59.

Mercier, Delphine y Tripier, Pierre 2006 "Los efectos de los malentendidos: aproximación metodológica para circunscribir una ceguera Organizacional" en *RELET, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 10 N° 18.

Mertens, Leonard 1996 *Competencia laboral. Sistemas surgimiento y modelos* (Montevideo: Cinterfor/OIT).

Mertens, Leonard 2002 *Formación productividad y competencia laboral en las organizaciones: conceptos, metodologías y experiencias* (Montevideo: OIT-CINTERFOR).

Quiñones, Mariela 2006 "Reflexividad, doble contingencia y cambio organizacional en Latinoamérica: el caso del sector de servicios financieros" en *El Uruguay desde la Sociología IV*. Cuarta Reunión Anual de Investigadores del Departamento de Sociología – Las Brujas 2005, Montevideo, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Quiñones, Mariela 2005 "Demandas de capacitación y formación para el trabajo en el sector de servicios financieros- sesgos de género y evaluación por competencias" en (LC/L.2267-P) *Serie Mujer y Desarrollo* (Santiago de Chile: Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL) Nº 61.

Quiñones, Mariela y Supervielle, Marcos 2005 "Xestión de Cultura Organizacional e Prácticas de Recursos Humanos na Banca Española Multinacional"; En *Revista Galega de Economía*; (Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela), Vol. 14, N° 1 (2005), pp. XXX-XXX.

Richebé, Nathalie 2002 "Les réactions des salariés à la "logique compétence": vers un. renouveau de l'échange salarial?" en *Revue Française de Sociologie* (París) N° 43 (1): 99-126.

Suchman, Lucy 1996 "Supporting Articulation Work" en Kling, R. (ed.) *Computerisation and Controversy* (San Diego: Academic Press), 2da. edición, pp. 407-423.

Star, Susan. L.; Strauss, Anselm 1999"Layers of Silence, Arenas of Voice: The Ecology of Visible and Invisible Work" en *Computer Supported Cooperative Work* N° 8, pp. 9-30.

Strauss, Anselm et al. 1992"Le travail d 'articulation" en Anselm Strauss (ed.) *La trame de la negociation* (Paris: L 'Harmattan), pp. 191–244.

Supervielle, Marcos et al. 2005 *Transversalización de la perspectiva de género* (Montevideo: INAMU, OPP, PNUD).

Supervielle, Marcos y Quiñones, Mariela 2003 "La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y autogestión de los conocimientos en la sociedad del control: la perspectiva de la Sociología del Trabajo" en *RELET Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* Año 8 N° 16.

Thomas, William 2005 "La definición de la situación" en *Cuadernos de Información y Comunicación*, Nº 10; pp. 27-32. Traducción de Eva Aladro.

Tilly, Charles 2001 *La desigualdad persistente* (Buenos Aires: Manantial).

Zarifian, Philippe 2003 *Quoi sert le travail*? (París : La Dispute).

Zarifian, Philippe 1999 "*Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales*", Ponencia presentada en el seminario "Reestruturação produtiva, flexibilidade do trabalho e novas competências profissionais". COPPE / UFRJ, 24 de agosto de 1998, Montevideo, Cinterfor/OIT.

Cuarta parte

La nueva dinámica empresarial

Innovación y flexibilización en la industria

Marcos Supervielle y Emiliano Rojido

Trabajo de organización y cadenas de valor. El caso de la vestimenta uruguaya

Resumen

Este artículo constituye un subproducto del proyecto de investigación "Las cadenas de valor de la vestimenta en el Uruguay". En él se presentan las principales nociones asociadas a la estrategia de cadenas de valor, y se discute a partir de allí, la pertinencia de un abordaje del trabajo en tanto actividad configurada por la interacción de elementos económicos, políticos, sociales y culturales.

Trascendiendo el estudio de redes verticales entre firmas desde una mirada estrictamente económica, se entiende necesario comprender el entramado de racionalidades, lógicas y actores, que la integración de cadenas necesariamente pone en juego, y que, por otro lado, puede operar como un dispositivo obstaculizador o facilitador de su funcionamiento. A los efectos de perfilar un análisis de las cadenas de valor en tanto actividades de trabajo interdependientes y socialmente organizadas, se ha elaborado una matriz con el objetivo de brindar un instrumento conceptual que, a partir de la sistematización de dimensiones teóricamente relevantes, consiga dar cuenta de la complejidad implícita en tal fenómeno.

Finalmente y en base a las consideraciones anteriores, se ofrecen algunas hipótesis orientadas a identificar los factores que pueden estar generando la escasa articulación de la cadena textil-vestimenta en Uruguay, a pesar de los esfuerzos realizados por suscitar su coordinación.

Palabras clave

Trabajo. Cadenas de valor. Vestimenta. Uruguay.

Abstract

This article is part of a sub-product os the investigation project "The value chains of uruguayan clothing". In this article are stated the main notions associated to the strategy of value chains, and there is a discussion of the importance of broaching the work as an activity configurated by the interaction of economy, politic, society and culture fields.

Going trough the research of vertical connections between companies from an economical view, it is necessary to be aware of the logic and actors that the integration of chains put on risk, and on the other hand, it can operate as a hindrance or facility for its development. In order to perfilate an analysis of vale chains as single working and socially organizated activity, we have made a mold with the aim of giving a concept tool to realize of the complexity of this phenomenon.

Finally, and acording to the stated before, we conclude giving some theories orientated to identify the causes of the scarce articulation of clothing chains in Uruguay, in spite of the efforts realized to make its coordination.

Key words

Work. Value chain. Clothing. Uruguay.

Jorge Carrillo y Alfredo Hualde

Potencialidades y limitaciones de sectores dinámicos de alto valor agregado: la industria aeroespacial en México

Resumen

La industria aeroespacial es un sector dinámico caracterizado por contener un alto valor agregado, en el que países altamente industrializados y emergentes

compiten y cooperan por atraer nuevas inversiones con el fin de desarrollar dicha industria.
En regiones de México, como Baja California, donde se trata de promover sectores estratégicos con el objetivo de atraer operaciones con mayor valor agregado como manufactura compleja, diseño de partes e incluso investigación y desarrollo, la industria aeroespacial cobra singular relevancia.
El objetivo de este capítulo es presentar un diagnóstico de: a) la industria aeroespacial en México, fundamentalmente en Baja California; b) los conocimientos, habilidades y destrezas que se ponen en práctica; y c) la problemática del mercado de trabajo.
Por el momento, las empresas asentadas en las localidades de Baja California (Mexicali, Tijuana y Ensenada) realizan en general operaciones relativamente simples que, sin embargo, pueden evolucionar si la región crea un entorno atractivo y seguro para estas empresas y para otras que en el futuro pudieran estar interesadas en invertir. Este potencial está asociado con las exigencias de certificación de las empresas y el marco de certidumbre acerca de los niveles de calificación para distintas operaciones.
Asimismo, los proveedores de la industria presentan un grado de diversificación productiva importante: hay procesos de metalmecánica, plásticos y electrónicos, entre otros.cas que plantea la relación conocimiento-trabajo-territorio, a partir de un doble juego analítico entre las características de las demandas productivas de la zona estudiada y su incidencia en las trayectorias de los graduados y estudiantes de ingeniería. Al mismo tiempo, busca determinar qué transformaciones produce en la dinámica de la zona la permanencia de los graduados y estudiantes de ingeniería, tanto en el aumento de los saberes técnicos de la región como en el proceso de la industrialización.

Palabras clave
Industria aeroespacial. Maquiladoras. México. Calificación en el trabajo. Recursos humanos.

Abstract
The aerospace industry is a dynamic sector characterized with high value added, where industrialized advanced and emerging countries compete and cooperate in order to attract new investments. In some Mexican' regions, such as Baja California, the government and the industrial agents are trying to promote strategic FDI activities (operations with high value added, complex manufacture, design and even R&D). In this context the aerospace industry is a key element.
The objective of this chapter is to present an analysis of: a) the aerospace industry in Mexico, and especially in Baja California; b) the requirement of knowledge, abilities and competences in the aerospace industry located in Baja California and, c) the pros and cons of the labor market.
Currently the companies located in Mexicali, Tijuana and Ensenada, general speaking, carry out relatively simple operations. However, it is possible to upgrade the operations if the Baja California region can make an attractive social and business environment for these and for others companies. This 'upgrade potential' is associated with the ISOs certification and labor competences demands that this industry required. Finally, the supplier companies had an important diversification: metal-mechanics processes, plastic injection, electronics and others.

Key words
Aerospace industry. Maquiladoras. Mexico. Labor skill. Human resources.

Antonio Aravena

La industria del salmón en Chile: ¿crecimiento social o explotación laboral?

Resumen
El artículo reflexiona sobre la evolución de la industria salmonera en Chile, reconociendo desde una perspectiva crítica las tensiones que han marcado el debate de los distintos actores e instituciones en el país. De manera más específica, se pregunta si la industria del salmón ha generado procesos virtuosos de desarrollo o, por el contrario, mantiene y/o agudiza los procesos de exclusión social y degradación en el trabajo.
Saliendo al paso de las versiones excesivamente exitistas el artículo muestra evidencias de las contradicciones existentes, y concluye en la necesidad de impulsar una discusión amplia desde la perspectiva de la sustentabilidad económica, socio-laboral y ambiental.

Palabras clave
Procesos productivos. Salmonicultura. Empresas. Empleo. Condiciones de trabajo. Salarios. Jornadas. Chile.

Abstract
The article addresses the evolution of the Chilean salmon industry, from a critical perspective the tension that have marked the actors and institutions are recognize. Specifically, it is asked if the salmon industry has generated a successful processes of development or, by the contrary, maintains and/or sharpens the processes of social exclusion and degradation in work. To serve as an argument against versions too optimistic, the article shows evidences of the existent contradictions, concluding that it is imperious to promote a wide discussion considering the economic, social – labor and environmental sustainability.

Key words
Productive processes. Salmonicultura. Companies. Employment. Conditions of work. Wages. Days. Chile.

Carlos Mejía

Rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la gran industria del Valle del Cauca colombiano

Resumen
Este escrito presenta formas de gestión empresarial y de fuerza laboral en grandes empresas del Valle del Cauca colombiano, que parecen constituirse ya en rasgos posfordistas de un nuevo paisaje laboral, entendido este como conjuntos de instalaciones fabriles en donde se combinan tecnologías flexibles de base microelectrónica con trabajadores polivalentes ubicados en esquemas laborales desregulados, con miras a transformar materias primas mediante procesos discretos o de flujo continuo, tema del que presenta alguna evidencia empírica. Como introducción plantea un debate en torno a críticas elaboradas por Pierre Bourdieu y Loïc Wacquant respecto de lo que denominan *nueva vulgata planetaria* presente en expresiones como *globalización y flexibilidad*. A continuación allega información empírica sobre procesos de trabajo y formas flexibles de gestión de fuerza laboral en la organización de la producción en grandes empresas del sector de alimentos, la metalmecánica y la fabricación de soluciones portátiles de energía para vehículos en la región vallecaucana, en las que

se hibridan modernos estilos de gestión empresarial con prácticas tradicionales –paternalistas y familiares–, que se ensamblan de forma adecuada con la gestión de tecnologías de punta.

Palabras clave
Posfordismo. Globalización. Flexibilización laboral. Procesos de trabajo. Tecnología.

Abstract
This paper analyses management procedures of businesses and labor force in large companies of Valle del Cauca (Colombia), which appears to become post-fordist features of a new labor landscape, where this is understood as sets of manufacturing facilities where flexible microelectronic-based technologies are combined with multipurpose workers in unregulated labor arrangements, with a view to transforming raw materials through processes of discrete or continuous flow. Some empirical evidence is offered on this subject. As an introduction the paper raises a debate about criticisms developed by Pierre Bourdieu and Loïc Wacquant about what they call this *new planetary vulgata*, which appear in expressions such as *globalization and flexibility*. Afterwards, the paper collects empirical information on work processes and flexible ways of managing labor force for organizing the production of large companies in the sectors of food, metal and manufacturing of portable power solutions for vehicles in the Valle del Cauca, region where modern styles of business management practices are hybridized with traditional (paternalistic and familiar) practices, which are assembled in an appropriate manner with the management of leading technologies.

Key words
Postfordism. Globalization. Labour flexibility. Work processes. Technology.

Marcos Supervielle*
Emiliano Rojido**

Trabajo de organización y cadenas de valor

El caso de la vestimenta uruguaya

Introducción

Este artículo exhibe algunas reflexiones preliminares en el marco del proyecto de investigación "Las cadenas de valor de la vestimenta en el Uruguay", realizado por el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales y financiado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica, Universidad de la República. Dicho estudio, al presente en curso, se orienta a idear un abordaje desde la sociología del trabajo al análisis de cadenas de valor, y programa en concreto una aproximación empírica a la cadena textil-vestimenta de Uruguay.

Actualmente las cadenas de valor son un tema en discusión en nuestro país y constituyen una estrategia adoptada desde las políticas públicas para promover la actividad de varios sectores productivos, tanto tradicionales como no tradicionales. La consultoría acordada en 2006 entre el Estado y el Centro de Comercio Internacional de las Naciones Unidas para diagnosticar la situación de la cadena textil-

* Sociólogo, Profesor y Coordinador del Área de Sociología del Trabajo del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Dirección de correo electrónico: marcos@fcs.edu.uy.

** Sociólogo, Profesor ayudante del Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Dirección de correo electrónico: emilianorojido@gmail.com.

vestimenta nacional revela el interés por esta perspectiva. Por medio de dicha consultoría el gobierno uruguayo se propuso iniciar un proceso de articulación entre los actores vinculados a la vestimenta, para identificar sus problemáticas comunes y específicas y las posibilidades de generar nuevos mecanismos de relacionamiento interempresarial.

Esas instancias sirvieron de antecedente para la implementación del Programa de Competitividad de Conglomerados y Cadenas Productivas (PACC), lanzado por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP / Presidencia de la República) con la finalidad de contribuir –mediante una conjunción de esfuerzos públicos y privados– al desarrollo sustentable de un conjunto de sectores productivos[1]. Dicho programa es implementado desde 2006 con recursos derivados de un préstamo de US$ 9.000.000 otorgado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, UR-L1020)[2]. Desde entonces, el PACC desempeña tareas de fortalecimiento y apoyo institucional, y fomenta la creación de redes empresariales (horizontales y verticales) a través de la cofinanciación no reembolsable de proyectos colectivos que involucren a un mínimo de tres firmas.

Es en el escenario de estas iniciativas que se desarrolla nuestra investigación. Pero, más allá de los aspectos de contexto, cabe preguntarse: ¿por qué se considera deseable una aproximación desde la sociología del trabajo a las cadenas de valor? En términos generales, entendemos que esta estrategia apela a dimensiones sustancialmente sociológicas como factores clave de la competitividad empresarial. Las cadenas constituyen sistemas productivos complejos en los que conceptos como interdependencia, poder, aprendizaje, comunicación y confianza adquieren una importancia central. En este sentido, creemos que la sociología está en condiciones de aportar luz a: (i) la comprensión de las diversas lógicas que interactúan al interior de las cadenas y que configuran su funcionamiento operativo; (ii) al estudio de las relaciones que necesariamente existen entre las cadenas y su entorno.

En concreto, son dos los objetivos que se persiguen en este artículo: (i) perfilar un marco conceptual desde la sociología del trabajo para el análisis de cadenas de valor, y (ii) caracterizar la situación de la cadena textil-vestimenta uruguaya, para generar hipótesis que tiendan a dar cuenta de su escasa articulación.

Las próximas páginas se sustentan en la discusión conceptual y en el examen de algunos resultados del trabajo de campo. La estrategia metodológica adoptada procuró combinar diferentes técnicas de investigación. Por un lado, se efectuaron análisis de datos secundarios y se revisaron documentos sectoriales e informes de investigación. Por otro lado, se utilizaron las técnicas de observación participante y entrevistas en profundidad a informantes calificados. El relevamiento mediante entrevistas englobó a empresarios del sector textil-vestimenta y a actores públicos con importante injerencia sobre dicho sector.

El artículo se estructura en cuatro apartados. En el primero se detalla la perspectiva de las cadenas de valor y los distintos niveles de análisis que ésta posibilita. En el segundo, se propone una matriz conceptual compuesta por dimensiones que se consideran relevantes al momento de abordar la organización del trabajo en el marco de cadenas de valor. En el tercero, se presenta una breve caracterización de la situación del sector textil-vestimenta en Uruguay y ciertas regularidades detectadas en el discurso de sus empresarios. Finalmente, el último apartado retoma las discusiones anteriores para sugerir algunas hipótesis adicionales respecto de los factores que bloquean la articulación de la cadena textil-vestimenta nacional, a pesar de las iniciativas del gobierno por suscitarla.

Reseña conceptual sobre cadenas de valor

Cadenas y sistemas de valor

Michael Porter apeló al concepto de cadena de valor para designar su modelo de gestión orientado al análisis de las actividades productoras de valor en una empresa (Porter, 1985). Para este autor, una firma no constituye una unidad productiva inseparable sino una serie de actividades interdependientes que, cada una con sus costos específicos, contribuyen de manera diferencial a la obtención de competitividad.

El valor es entendido aquí como el beneficio percibido por los clientes al adquirir determinados bienes y servicios menos la cantidad de dinero que ellos están dispuestos a pagar en contrapartida. La diferencia entre el valor generado y los costos que se deben asumir para producir determinados bienes y servicios constituye el margen de ganancia. Por tanto, una empresa es viable económicamente (tiene margen) sólo en cuanto el valor de sus productos supere los costos asumidos para elaborarlos. De lo indicado se desprende que existen dos estrategias generales para alcanzar competitividad y sustentabilidad económica: reducción de los costos de producción y aumento del valor de los productos por medio de su diferenciación[3]. En este

1 Los sectores que han sido seleccionados por el PACC son: apicultura, arándanos, audiovisual, calzado / marroquinería, piedras preciosas, *software*, turismo en Colonia, vestimenta, y vitivinícola.

2 Por detalles, véase: http://www.diprode.opp.gub.uy/pacc/Reglamento_Operativo.pdf.

3 Según Porter, "La diferenciación existe cuando el producto o servicio que ofrece una empresa es percibido en el mercado como único. La diferenciación puede radicar

sentido, el análisis pormenorizado de las actividades de valor y de sus interrelaciones (repercusión de cada actividad sobre las restantes), constituyen una estrategia para identificar las fuentes de competitividad y los "cuellos de botella" de las empresas:

> El grado de eslabonamiento que tengan las actividades dentro de la cadena de valor usualmente constituye una fuente de ventajas competitivas sostenibles, al disminuir su costo o aumentar la diferenciación a través de dos mecanismos: la optimización y la coordinación. El mecanismo de optimización refleja los lineamientos estratégicos seguidos para lograr ventajas competitivas y el de coordinación la capacidad conjunta para bajar el costo total de todas las actividades o aumentar la diferenciación (Bermeo Muñoz y Bermeo Muñoz, 2005: 97).

La perspectiva de cadenas orientada al examen de las actividades desarrolladas en las empresas fue extendida posteriormente por Porter al estudio de las relaciones entre diferentes firmas. El concepto de sistema de valor[4] parte de la consideración de que las empresas se hallan inmersas en un entramado productivo que las trasciende y determina. Sintéticamente, un sistema de valor puede entenderse como el conjunto de actividades interdependientes vinculadas a las fases de elaboración, comercialización y posventa por las que atraviesa un determinado bien o servicio final. Precisamente, consiste en una cadena de agregación de valor que comprende todas las actividades (tangibles e intangibles) asociadas al desarrollo de un producto: desde la obtención de materias primas, su fabricación y diseño, hasta los servicios de atención al cliente[5].

Una empresa puede articularse estratégicamente a su sistema de valor "hacia atrás", coordinando sus actividades con proveedores; y/o

en varios aspectos: diseño o imagen de marca, tecnología, en características muy particulares, en servicio al cliente, en cadena de distribuidores, etc." (Porter, 1982: 59).

4 Si bien Porter designa "sistema de valor" a los vínculos entre firmas que participan en distintas fases de elaboración de un producto, dicha categoría es poco retomada por otros autores dedicados al estudio de esta temática. El término "cadena de valor" es utilizado genéricamente para indicar la interdependencia de actividades tanto "en" como "entre" las empresas.

5 A modo de ejemplo, en la vestimenta, "Existe un complejo sistema de creación de valor que se distribuye a lo largo de distintos actores y localizaciones. Por un lado está la producción de materias primas hasta alcanzar los textiles, hilados o cueros. Luego, por su orden en la cadena, estaría el sector industrial de la fabricación de prendas de vestir que tiende a localizarse ya sea cercano a la producción de textiles, al lugar de consumo o a donde existe abundancia de mano de obra. Finalmente, el sistema se completa con otro grupo de actores que maneja el diseño y la cadena de distribución" (Terra et al., 2004: 2).

"hacia adelante", con sus compradores[6]. La idea sustancial que debe destacarse en este punto es que las oportunidades de una firma se hallan en buena medida supeditadas a la posición que ocupa esta en el sistema de valor:

> *Discussion on improving competitiveness often concentrates on how to achieve more of such individual excellence. This is useful but not sufficient. The competitiveness of the individual firm depends upon the competitiveness of the value chain to which it belongs. "Competitive pressure to achieve efficiency gains obliges companies to interact more closely with partners upstream and downstream in the value-adding process* (Altenburg, 2004)*"* (Schmitz, 2005: 10).

Desde una perspectiva económica, la decisión de las empresas de articularse a su sistema de valor instaurando vínculos más estables a los de mercado con sus proveedores y compradores, tiene fundamento en la reducción de los costos de transacción y en la existencia de eficiencias colectivas.

Por un lado, las transacciones de mercado implican para las firmas cierta vulnerabilidad a fluctuaciones económicas que pueden afectar su nivel de actividad "hacia atrás" (proveedores) y/o "hacia adelante" (compradores) de la cadena. La investigación de precios, los costos asociados a la negociación de contratos con otros y los riesgos de ser víctimas de conductas abusivas, son algunos de los costos que se derivan de las transacciones de mercado. Cuando estos costos de transacción son mayores a los costos administrativos implicados en la coordinación estratégica de las empresas que integran el sistema de valor, las firmas optan por establecer este segundo tipo de relacionamiento[7].

Por otro lado, un argumento económico adicional para explicar la formación de redes empresariales es la existencia de eficiencias colectivas. La eficiencia colectiva se presenta cuando existen acciones conjuntas (comportamientos deliberados) y economías externas (externa-

6 Conviene señalar, para evitar confusiones, que generalmente las empresas forman parte de más de un sistema de valor. Así por ejemplo, una firma dedicada a la producción ganadera puede integrar simultáneamente la cadena de elaboración de indumentarias de cuero, de productos lácteos, biogenéticos, cárnicos, etcétera.

7 Además de la dimensión vinculada a los costos de transacción, la integración de actividades productivas está constituyendo progresivamente una exigencia que nace desde los consumidores finales: *"Some buyers do not want to buy from a multitude of small suppliers. It is more efficient for them to work with a small number of key suppliers, so as to limit transaction costs. Pressures to do so are increasing: buyers need to be able to trace where products come from so that they can "guarantee" that they conform to advertised quality standards, safety standards, labour standards, or environmental standards"* (Schmitz, 2005: 35).

lidades positivas) que retroalimentan positivamente las actividades de distintos agentes económicos. Desde este punto de vista, la relación entre agentes no consiste en un juego de suma cero, sino en uno del que todas las partes pueden beneficiarse.

Por último, la integración del sistema de valor puede facilitar el flujo de conocimientos entre agentes que lo componen. Dicha coordinación puede conllevar efectos económicos favorables como la reducción de la incertidumbre y de los costos operativos de las empresas, e incitar la generación de valor mediante el monitoreo y la certificación de todas las fases productivas que tienen lugar en la realización de determinados bienes y servicios finales.

Cadenas globales de valor y *governance*

El concepto de cadena global de valor surge en un contexto histórico caracterizado por un extraordinario aumento de la competitividad económica internacional, consecuencia tanto de los notables avances tecnológicos acaecidos en los últimos años (básicamente en las áreas de comunicación y transportes) como de la apertura de las economías nacionales que facilitan el flujo de capitales, bienes y servicios, a través del mundo. La perspectiva de cadenas globales (Gereffi) focaliza el entramado de relaciones "verticales" entre firmas situadas en diversos lugares del planeta, y se proyecta a analizar la interdependencia entre sus actividades productivas y comerciales.

Este escenario se halla configurado, por un lado, por la existencia de clientes globales con un considerable poder de presión sobre el desempeño productivo de las empresas. El papel cada vez más influyente de los consumidores en la determinación de procesos y productos de las empresas constituye un claro indicador de este fenómeno. Por otro lado, y desde el punto de vista de las firmas, las altas exigencias para la inserción en el mercado global establecen la necesidad de nuevos vínculos con proveedores y compradores de cara a lograr competitividad y posicionamientos estratégicos al interior de las cadenas.

Dicho fenómeno implica –en particular para las economías en desarrollo– el desafío de enlazar el trabajo de sus empresas locales al marco de las industrias y clientes globales[8]. No obstante, este proceso no sólo tiene consecuencias sobre el alcance comercial de empresas

8 Para las empresas localizadas en países en desarrollo, la inserción en cadenas globales puede constituir un medio para la obtención de información acerca de los requerimientos que permiten acceder a los mercados internacionales y producir actividades de alto valor. Como veremos luego, la interacción con grandes empresas globales puede significar una oportunidad para la adquisición de mejores procedimientos operativos y la incorporación de tecnologías.

distantes geográficamente sino también, y especialmente, sobre la organización y división transnacional del trabajo[9]:

> La tesis de la globalización aclara una fragmentación caleidoscópica de muchos procesos de producción y de sus reubicaciones geográficas en una escala global que rebasa las fronteras nacionales […] para poder triunfar en la actual economía internacional, los países y las empresas necesitan ubicarse estratégicamente en estas redes globales y desarrollar estrategias para tener acceso a las empresas líderes y mejorar así sus posiciones […] La globalización es mucho más reciente que la internacionalización porque implica una integración funcional de las actividades internacionales dispersas (Gereffi, 2001: 13/ 14).

Un problema central de estas nuevas relaciones deslocalizadas de producción y comercialización refiere a cómo se logran establecer las normativas que permiten el funcionamiento general de la cadena.

> *The idea of a value chain becomes useful for analytical and policy purposes, once we include three further features: first, the activities are often carried out in different parts of the word, hence the term global value chain; second, some activities add more value and are more lucrative than others (the policy-makers' concern is to help local enterprises to move into the lucrative activities); third, some actors in the chain have power over the others. The powerful actors are often called the 'lead firms' who seek to 'govern' the chain. They set and/or enforce the terms under which the others in the chain operate. A central concern of value chain analysis is to "unpack" the relationships between global lead firms and local producers – and the opportunities and constraints that result from entering such relationships* (Schmitz, 2005: 4).

Esta discusión nos adentra en el estudio de los mecanismos mediante los cuales las firmas gestionan la interdependencia entre sus actividades. El concepto de *governance* ocupa un lugar clave en la perspectiva de cadenas, y hace referencia concretamente a dicha dimensión:

> *Value chain research focuses on the nature of the relationships among the various actors involved in the chain, and on their implications for development (Humphrey and Schmitz, 2002b). To study these relation-*

9 *"The concept of a global value chain recognises that the production of goods and services has become 'globalized'. A shirt, for example, may be designed in New York, cut in India, assembled in Kenya, and sold to a consumer in Los Angeles. [...] The concept of the global value chain recognises that the design, production and marketing of many products now involves a chain of activities divided among enterprises located in different places. The value chain describes the activities required to bring a product from its conception to the final consumer"* (McCormick y Schmitz, 2001: 17).

ships, the concept of 'governance' is central to the analysis. At any point in the chain, some degree of governance or co-ordination is required in order to take decisions not only on 'what' should be, or 'how' something should be produced but sometimes also 'when', 'how much' and even 'at what price'" (Giuliani et al., 2004: 6).

Al respecto, Humphrey y Schmitz señalan que la modalidad de coordinación de las cadenas puede asumir características (sustantivas y de formalización) muy heterogéneas, pasibles de ser ubicadas en el continuo que va desde las relaciones típicas de mercado hasta la integración completa de actividades a la órbita de una única empresa.

Cuadro 1
Tipos de governance

Market	*Firms deal with each other mainly in "arms-length" exchange transactions*
Balanced Network	*Firms form networks in which no one firm or group of firms' exercises undue control over the others. Firms prefer to deal with other members of their networks*
Directed Network	*Firms from networks that tend to be controlled by certain lead firms. The lead firms specify what is to be produced by whom and they monitor the performance of the producing firms*
Hierarchy	*Firms are vertically integrated, so that they can directly control all or most of the activities of the chain*
Source: Adapted from Humphrey and Schmitz (2000)	

Fuente: McCormick y Schmitz (2001)

Cada tipo de *governance* no sólo indica modalidades de relacionamiento entre las firmas "hacia atrás" y "hacia adelante", sino también distintas posibilidades de ascenso hacia segmentos consignatarios de mayor valor en la cadena. El concepto de *upgrading* refiere a los diversos mecanismos que tienen las empresas para desplazarse hacia actividades de valor superior:

> Rabellotti y Pietrobelli (2004) definen a este término como 'la innovación para aumentar el valor agregado'. Este último puede desarrollarse de diferentes maneras, según Humphrey y Schmitz (1995): (i) el *upgrading de procesos*, es decir, la transformación de *inputs* en *outputs* de manera más eficiente mediante una reorganización de la producción o por la introducción de tecnología superior, (ii) el *upgrading de productos*, que implica moverse en líneas de productos más sofisticadas, (iii) el *upgrading funcional*, que se refiere a la adquisición de nuevas y superiores funciones en la cadena, por ejemplo, complementando la producción con funciones de diseño y marketing. Posteriormente agregan (iv) el *upgrading intersectorial*, que implica utilizar las competencias adquiridas en un sector para moverse en un nuevo sector" (Gómez Minujín, 2005: 18).

Investigaciones empíricas señalan que el tipo de *governance* de las cadenas repercute directamente sobre las posibilidades de *upgrading* de sus empresas. En este sentido, Humphrey y Schmitz sugieren que las cadenas cuasi-jerárquicas (habituales en los países en desarrollo) pueden facilitar la mejora en productos y procesos pero, por lo general, obstaculizan el *upgrading* funcional. Sin embargo, además de considerar las interacciones entre las firmas, existen factores de entorno que también pueden especificar las posibilidades de *upgrading*.

Como señalamos antes, las crecientes exigencias de los clientes globales han posibilitado el surgimiento desde la sociedad civil de prácticas de supervisión y certificación de los procesos y productos desarrollados por las empresas. La caracterización de este fenómeno ha llevado a Messner a hablar de múltiples *governances*, determinadas por una compleja interacción de actores privados y públicos, locales y globales:

> […] la integración en cadenas globales de valor agregado y la calificación como proveedor local de empresas que operan a escala mundial (a tal efecto son de gran importancia las normas ISO 9000 y demás) dependen en grado creciente de la adaptación de un número cada vez mayor de normativas técnicas, sociales y ecológicas […] en numerosas ramas así como en redes de producción y comercio establecidos en torno a las cadenas globales de valor agregado se han venido desarrollando en los últimos años estándares globales de orden social, laboral, de protección infantil y ambiental […] Muchos estándares sociales y ecológicos van surgiendo dentro de global *policy networks* en conflicto y en cooperación con las empresas 'afectadas' […] Aparte de los estándares sectoriales y para cadenas globales específicos están surgiendo en tiempos recientes las normativas sociales universales (como SA 8000, Ethical Trade Initiative y ETI), de cobertura mundial y supra-sectorial (Messner, s/d: 13).

Partiendo de la consideración de que cadenas globales están configuradas por muchos más elementos que los estrictamente económicos, y que no sólo están definidas por una interacción entre objetos sino también entre actores sociales, proponemos a continuación un marco conceptual que busca significar una herramienta para su análisis desde la sociología del trabajo.

Cadenas de valor y organización del trabajo

Multidimensionalidad de las cadenas de valor

Desde la sociología del trabajo, la perspectiva de cadenas de valor resulta interesante en tanto condensa un conjunto de dimensiones que han sido objeto de sistemáticas reflexiones en su tradición disciplinaria. Las redes verticales que entretejen de diversas formas los escenarios locales en un profundo proceso de globalización repercuten directamente sobre el trabajo de los sujetos y las actividades productivas y comerciales de las empresas.

Como vimos antes, desde el punto de vista de los empresarios, la coordinación de las cadenas responde a criterios preponderantemente económicos: reducción de costos de transacción y de los riesgos implícitos a las relaciones de mercado; transferencia de conocimientos y control sobre los procesos productivos; explotación de eficiencias colectivas; cimentación de vínculos estables ("hacia atrás") que posibiliten reducir los costos operativos y generar mayor diferenciación ("hacia adelante"); etcétera.

Sin embargo, no nos referiremos aquí exclusivamente a las relaciones económicas de interdependencia entre diferentes firmas sino también, y especialmente, a las implicancias que la articulación de cadenas puede tener sobre los trabajadores, los ciudadanos y las sociedades en su conjunto. En última instancia, cuando discutimos respecto de cadenas de valor hablamos de un modelo de organización y división social del trabajo humano. Las características de esos esquemas "macro" de organización conllevan, indudablemente, consecuencias sobre la experiencia "micro" de quienes de algún modo participan de su montaje. A modo de ejemplo, si pensamos en una empresa local en proceso de inserción en una cadena global de valor, advertimos que no sólo existen consecuencias inmediatas sobre sus actividades productivas (especialización en pocas fases, orientación a determinados mercados, etc.), sino también sobre las condiciones (de competencias, salarios, etc.) exigidas a sus trabajadores.

Aunque es cierto que los avances tecnológicos han posibilitado deslocalizar las relaciones económicas y sociales, con lo cual se propició la conformación de un único mapa global, no se debe perder de vista que los mecanismos de integración sistémica siempre se sustentan en mecanismos locales de integración social[10]. En este sentido, la

10 De acuerdo con Giddens, la "integración social significa sistemidad en el nivel de una interacción cara a cara. Interacción sistémica denota conexiones con quienes están físicamente ausentes en tiempo y espacio. Los mecanismos de integración sistémica ciertamente presuponen los de integración social". (Giddens, 1984: 64).

globalización debe ser representada como "asible en lo pequeño y lo concreto, in situ, en la propia vida" (Beck, 1998: 80); la

> estructura como conjunto de reglas y recursos organizados de manera recursiva está fuera del tiempo y del espacio, salvo en sus actualizaciones y en su coordinación como huellas mnémicas, y se caracteriza por una 'ausencia del sujeto'. Los sistemas sociales en los que está recursivamente implícita una estructura, por el contrario, incluyen las actividades situadas de agentes humanos, reproducidas por un tiempo y un espacio (Giddens, 1991: 61)

Esta idea nos invita a incorporar la experiencia y las razones de los actores sociales al análisis, más allá de los roles que finalmente puedan desempeñar en las estructuras globales. Concretamente en el tema que nos ocupa, la organización del trabajo en torno a un modelo de cadenas de valor requiere de cada actor un ejercicio reflexivo de verse en relación con otros, visualizando su actividad de acuerdo con el lugar que ocupa en el conjunto del proceso productivo. Es por ello que creemos que la identificación de las lógicas que intervienen en la cadena resulta indispensable para detectar los mecanismos sociales y organizacionales que habilitan o bloquean de forma variable su funcionamiento. Asimismo, consideramos materia de interés el estudio de cuándo (es decir, en qué condiciones) se vuelve racional para los actores acoplarse a cadenas de valor regidas por relaciones diferentes a las propiciadas por el mercado. En este sentido, las cadenas deben visualizarse como estructuras conformadas a partir de la interacción de múltiples razones, correspondientes a actores habitualmente motivados por intereses específicos, diferentes entre sí[11].

> Las redes no son resultado de la voluntad de un solo actor sino que responden a un plan estratégico donde cada uno participa en un conjunto de interacciones con otros actores relativamente autónomos, motivados por un interés propio, situación que demanda ajustes continuos y adaptaciones mutuas (Granovetter, 1985; Callon, 1991) (Casalet, 2000: 323).

Algunos de los aspectos regulatorios implícitos a la coordinación de cadenas de valor han sido expuestos anteriormente bajo el concepto de *governance*. Allí se ha señalado que las empresas pueden organizar de varios modos su ensamblaje, estableciendo diferentes mecanismos

11 Por otro lado, las cadenas no solo se estructuran sobre la base de un entramado de diversos actores, también constituyen un terreno fértil para la concepción de nuevos colectivos e identidades sociales.

de transacción y resolución de conflictos. También hemos indicado que la emergencia de actores sociales (las ONG, *policy networks*, etc.) que participan activamente desde la sociedad civil en la supervisión de las cadenas, dispone un escenario de relaciones globales de poder desde las cuales se formulan normativas y directrices que recaen sobre la producción y el comercio internacional[12].

Sobre la base de la consideración de que confluyen dimensiones económicas, políticas y sociales en la organización del trabajo en torno a cadenas de valor, ofrecemos a continuación una matriz conceptual que persigue el propósito de facilitar su análisis sociológico. Dicha matriz, de forma análoga al modelo de cadenas, es flexible a diferentes niveles de lectura, dado que se ajusta tanto al análisis del trabajo "en" como "entre" unidades productivas.

Matriz conceptual para analizar el trabajo

Inspirados en De Terssac, opinamos que

> dado que el trabajo se desarrolla en múltiples actividades que contribuyen a la producción de bienes y servicios, conviene explicitar la naturaleza de dichas actividades y los vínculos que se establecen entre ellas (De Terssac, 2005: 103).

Como advertimos en el apartado destinado a cadenas de valor, ambos aspectos, actividades y eslabonamientos, son ponderados desde esa perspectiva. Sin embargo, al centrarse fundamentalmente en el punto de vista de la estructura y relacionamiento institucional de las firmas, a menudo es descuidado el estudio de las cadenas a partir de un abordaje analítico del trabajo humano que necesariamente supone e implica.

En efecto, la coordinación productiva en torno al modelo de cadenas no solo repercute sobre las empresas (su competitividad, sus conexiones políticas, etc.) sino también sobre la actividad de sus trabajadores y la sociedad en su conjunto. Dicho de otra forma, es en el escenario de las modalidades de organización del trabajo, de las subjetividades y relaciones políticas que siempre se ponen en juego, y de las mediaciones mercantiles comprendidas entre los productores y el resto de la sociedad, donde tienen lugar las cadenas de valor.

Abordar el trabajo, operativamente, significa analizarlo como una actividad que combina una "realización" con la construcción de mediaciones organizacionales, mercantiles y políticas. La "realización" constituye la base de la actividad de trabajo, y se traduce tanto en la transformación de la naturaleza (agregación de valor de uso) como en la del sujeto actuante. En este sentido, la "realización" se asocia a la conformación del individuo en trabajador, es decir, a la construcción de una identidad y subjetividad específica a partir del trabajo.

Conjuntamente con esta visualización dual de la "actividad de realización", creemos necesario enfatizar que:

Aguas arriba (previamente), se despliega una "actividad de organización" que acompaña e instaura las directrices necesarias para la "realización" del trabajo.

Aguas abajo (posteriormente), se desarrolla una "actividad de construcción de mediaciones mercantiles", orientada a responder a los requerimientos de los clientes de aquellas "realizaciones" elaboradas.

Por encima (envolviéndolo todo) se desarrolla una "actividad política", consistente en la construcción de arbitrajes tendientes a gestionar las relaciones y los diferendos entre los actores que participan del proceso de trabajo.

El trabajo como actividad de "realización"

Señalábamos que esta actividad se puede dividir en dos niveles, "trabajo-objeto" y "trabajo-sujeto", aunque sea necesario comprenderlos en conjunto. En cuanto al primero de estos elementos, el trabajo reagrupa al conjunto de actividades materiales que intervienen en el proceso de elaboración de las realizaciones. Entre las más significativas podemos señalar las siguientes:

- Prácticas orientadas a la realización de objetos físicos o inmateriales que responden a criterios de eficacia.
- Prácticas proyectadas al logro de un resultado especificado y demandado.
- Prácticas reguladas, ejercidas en un contexto estructurado por prescripciones y procedimientos.
- Prácticas retribuidas, ya que por ellas se ofrece, como contrapartida, "algo" (un salario o similar).
- Por su parte, la "realización" como "trabajo-sujeto" refiere a la "puesta en valor" del sujeto actuante y a la búsqueda que este realiza para alcanzar su bienestar personal al efectuarlo. En esta dimensión intervienen, *grosso modo*, los siguientes aspectos:
- Un determinado "nivel de vida".
- Una identidad social que el sujeto construye sobre sí mismo a través de su situación de trabajo, y una que es definida por los "otros".

12 Un elemento interesante que debe ser subrayado, es que incluso la noción de "valor" se cimienta en una construcción social definida por el nivel de estimación que mantienen los clientes sobre los bienes y servicios ofrecidos por las empresas.

- Una identidad profesional que, como señala Tripier, es construida sobre la base de la singularidad de las trayectorias laborales de los sujetos (multiplicidad de las experiencias adquiridas)[13].
- Por último, es conveniente detallar la realización como acto, en tanto implica:
- Una actividad física de movilización del cuerpo, de manejo de objetos, de apropiación para actuar.
- Una actividad cognitiva de preparación de información para la acción, de construcción de saberes y "saber-hacer" que conducen la toma de decisiones.
- Una actividad caracterizada por permanentes flujos de comunicación.
- Actividades de cooperación y conflicto, de cimentación de relaciones con otros, y de interdependencia entre las diferentes acciones.
- Actividades reflexivas de construcción de conocimientos sobre la acción (competencias), de evaluación de resultados, y de revisión de rutinas para la generación de nuevos aprendizajes.
- Actividades de comprensión de las finalidades del trabajo y de representación de las tareas específicas en el marco de la organización.

El trabajo como actividad de organización

El segundo componente del trabajo refiere a la actividad organizadora que es previa a las realizaciones, y se traduce en planes, procedimientos y dispositivos para preparar y evaluar sus resultados. En cuanto a esta actividad de organización podemos puntualizar las siguientes dimensiones:

- La actividad de organización se desarrolla para resolver un conjunto más o menos determinado de problemas (satisfacer a un cliente, poner en marcha productos de calidad, producir en los tiempos estipulados, etc.).
- Esta actividad reposa sobre un análisis cognitivo de la situación que a menudo cuestiona la ejecución de las rutinas que ella misma impone. Supone por tanto la posibilidad de deconstrucción y reconstrucción (incluso emergente) de las reglas necesarias para el funcionamiento de la organización.
- La creación de reglas tiene el poder de generar nuevos actores en el curso mismo de su implementación. En este sentido, toda regla es a la vez lo que "arregla" un problema (regla práctica) y la manera en que los individuos gestionan sus interacciones (reglas de juego).
- La organización está mediada por relaciones previas de poder entre los actores: "la fuerza de las reglas está ligada a la fuerza de quienes las sostienen".
- Esta actividad es un proceso continuo: implica poner en conocimiento las prácticas apropiadas para el trabajo, al tiempo que concebir otras mejores.

13 De acuerdo con Dubar, estas trayectorias constituyen verdaderas "disposiciones" que son pasibles de ser movilizadas por los sujetos a los efectos de abordar sus negociaciones ventajosamente.

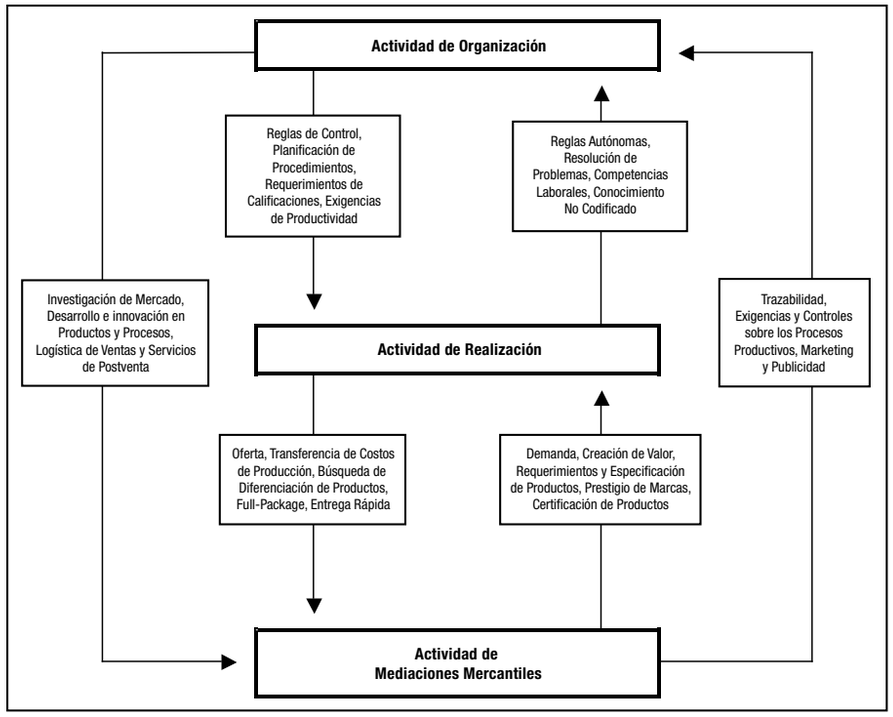
El trabajo como actividad de construcción de mediaciones mercantiles

El tercer componente del trabajo concierne a la "construcción de mediaciones mercantiles" que tiene por finalidad el establecimiento de vínculos preferenciales tanto con proveedores como con clientes (o eventuales clientes). La "construcción de mediaciones mercantiles" abarca al conjunto de actividades desplegadas por una unidad productiva para la obtención de ventajas en la negociación con sus proveedores, así como para el incremento de la eficiencia en tareas destinadas a la retención y captación de clientes. Para comprender las mediaciones mercantiles, creemos pertinente dar cuenta de:

- Los soportes, planes y contratos utilizados para fijar acuerdos con proveedores y clientes.
- Los dispositivos para la evaluación de las "realizaciones".
- La definición conjunta con proveedores y/o clientes de los procesos y productos que debe realizarse.
- Los equipamientos y las actividades destinadas a orientar el comportamiento de proveedores y clientes (publicidad, promociones, investigaciones, marketing, etc.).
- Las mediaciones logísticas ajustadas al comercio con proveedores y acceso a los clientes.

Ahora, a pesar de que analíticamente las actividades de organización, realización, y mediaciones mercantiles pueden presentarse de forma desagregada, es importante matizar señalando que estas siempre se hallan enlazadas entre sí, y que el desempeño de cada una repercute directamente sobre las restantes. Los límites entre las actividades son en ciertos casos difusos, y evidencian en parte la complejidad característica del fenómeno trabajo. A continuación se propone un esquema que busca ilustrar con ejemplos tentativos la "mediación" entre uno y otro tipo de actividad.

Figura 1
Relaciones entre actividades de trabajo



Fuente: Elaboración propia (2007)

El trabajo como actividad política

Nuestra matriz no puede completarse omitiendo las relaciones políticas que se despliegan al interior de las actividades de trabajo y la construcción de mecanismos legítimos para regular los conflictos organizacionales. Las actividades políticas abarcan los dispositivos de *governance* y coordinación de las cadenas de valor, pero también los niveles "micro" de relacionamiento laboral al interior de sus unidades productivas, y "macro", de vinculación política entre la cadena y su entorno.

Se trata de dispositivos creados por los actores para coordinar sus niveles de participación, mediante los cuales facilitan cierta estabilidad en sus interacciones. En estas relaciones se hallan involucrados sujetos, categorías y actores colectivos, movimientos sociales, instituciones privadas, organismos estatales, etcétera.

En relación con esta dimensión cabría destacar los siguientes elementos:

- Reglamentaciones públicas "de forma", que encuadran las relaciones "de contenido" entre los actores privados.
- Reglamentaciones públicas "de contenido". Beneficios o requerimientos para el desempeño de actividades específicas.
- Mediaciones privadas para emprender acciones de cooperación o conflicto, entre distintos actores sociales.
- Mediaciones de políticas públicas, tendientes a compensar las desigualdades entre diferentes categorías sociales (redistribución).
- Planificación del futuro y relaciones intergeneracionales (ahorro, medio ambiente, etcétera).
- Contestaciones al orden social, orientadas a luchar por la gestión política de la sociedad y la cultura (historicidad de acuerdo con Touraine).

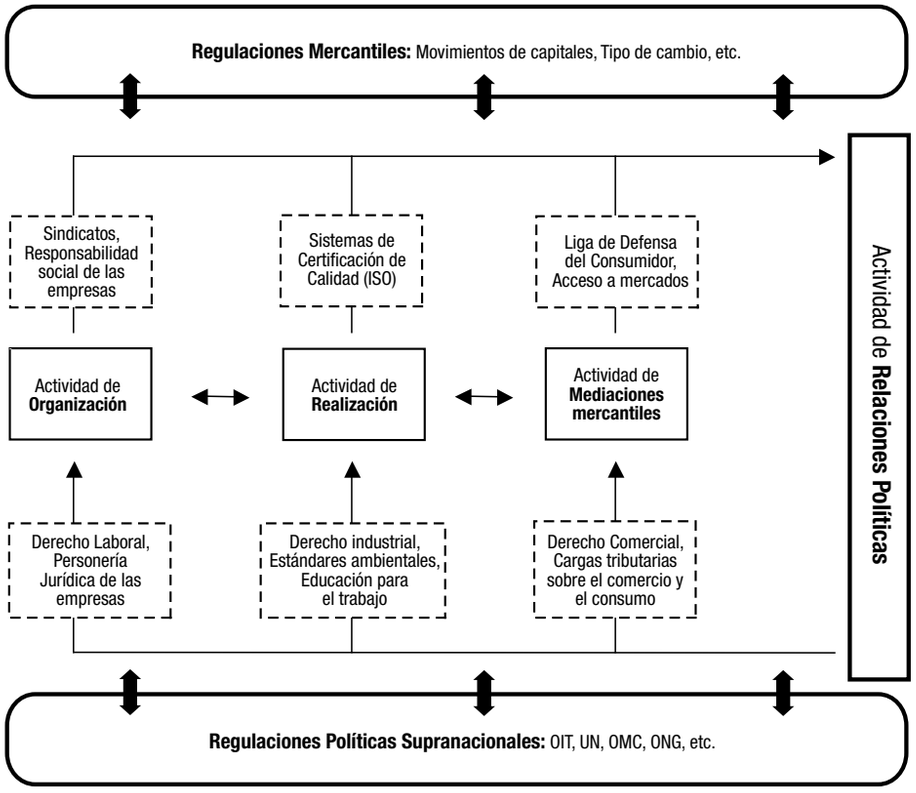
En el marco de las cadenas globales de valor (signado por la deslocalización de las relaciones de producción y comercio) la consideración de las actividades políticas debe necesariamente trascender el alcance de los límites nacionales. El creciente peso de las normativas internacionales y la constitución de nuevos actores globales con injerencia sobre el funcionamiento de las empresas asumen, en este sentido, una importancia central, en tanto contribuye a la determinación de las condiciones en las que el trabajo es y puede ser desempeñado por los actores locales.

Tomando como base esa idea, proponemos un esquema que exhibe cómo las relaciones políticas pueden interactuar con las otras dimensiones que, de acuerdo con lo que hemos señalado, caracterizarían al trabajo. A este esquema se integran dos cuestiones fundamentales para el abordaje de cadenas de valor: los mercados internacionales y las regulaciones políticas supranacionales.

Ya para terminar quisiéramos explicitar que el propósito de esta matriz conceptual ha sido el de acoplar, al análisis "institucional" de cadenas, una perspectiva que repare en el trabajo en tanto actividad humana compleja. Las dimensiones a partir de las cuales se ha intentado caracterizar esta actividad, y sus implicancias prácticas y subjetivas para quienes lo emprenden, pueden servir de guía para su estudio en el marco de cadenas de valor. En este sentido, creemos que desde la investigación empírica es factible establecer conexiones regulares entre los distintos tipos de coordinación institucional de las cadenas (*governance*), y las características particulares de las dimensiones que hemos presentado[14].

14 Al respecto, a priori parece interesante explorar las relaciones que caben entre: el *upgrading* en procesos y la actividad de organización, el *upgrading* en productos y la actividad de realizaciones, el *upgrading* funcional y el desempeño de mediaciones mercantiles y el *upgrading* intersectorial y las relaciones políticas y mercantiles globales.

Figura 2
Relaciones entre actividades de trabajo



Fuente: Elaboración propia (2007).

Textil-vestimenta en Uruguay

Textil-vestimenta industrial

El sector textil-vestimenta cuenta con una larga trayectoria en nuestro país: su proceso de industrialización se inicia a fines del siglo XIX. Sin embargo, es posible ubicar su momento de máximo crecimiento en el período de sustitución de importaciones, sobre la primera mitad del siglo XX. Durante este período el Estado desempeñó un importante rol de estímulo al sector, no solo por las políticas proteccionistas que implementó sino también por su fuerte regulación del mercado de trabajo.

Dadas las ventajas comparativas de Uruguay en la producción de ovinos con lanas de calidad, el sector textil-vestimenta estuvo articulado desde sus principios en torno a dicha fibra. En su primera etapa de desarrollo industrial se consolidaron importantes fábricas textiles que, trabajando con un sistema de plena integración vertical, se encargaban de todo el proceso productivo, desde el lavado de la lana en estado bruto hasta la elaboración de telas y prendas de vestir. Gracias a dichos emprendimientos, la industria textil-vestimenta se constituyó en una de las principales ramas productivas del país, con una gran concentración de trabajadores y una fuerte impronta sindical.

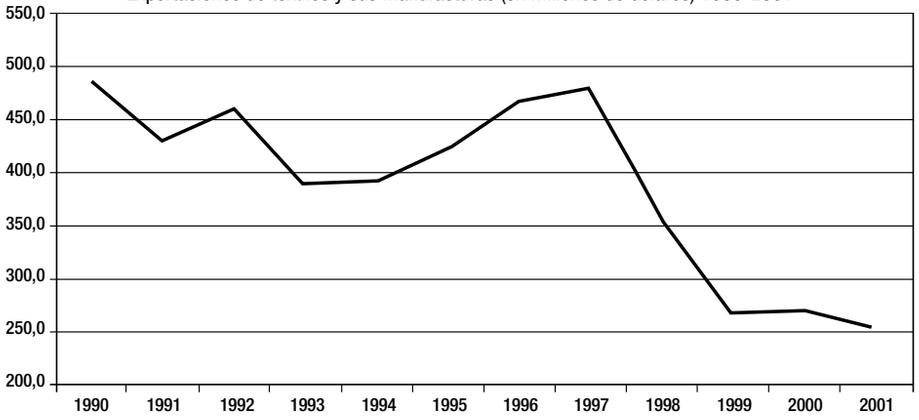
Más recientemente, el desmantelamiento del sistema de protección estatal y la apertura comercial de "la década del noventa" expusieron a las empresas del sector a una competencia internacional para la cual posiblemente no estaban demasiado preparadas. Los productos extranjeros a precios sensiblemente inferiores[15] a los locales invadieron el mercado doméstico, lo cual provocó una abrupta reestructuración de la industria local. Según el Instituto Cuesta Duarte, el proceso de apertura comercial generó la "desintegración vertical de las cadenas productivas textil-vestimenta", que implicó que una mayor parte de las materias primas, insumos y productos finales fuese suministrado desde el exterior.

Aunque con diferencias según los tipos de fibra y tejido, fueron muchas las empresas que no lograron adecuarse a las exigencias del mercado global y al desmantelamiento del sistema estatal que anteriormente las amparaba por medio de barreras arancelarias, subsidios a la exportación y otras medidas de claro corte proteccionista. La alta competencia internacional y la baja competitividad de la generalidad de las empresas nativas (en su mayoría pequeñas y medianas) dispusieron una importante contracción de la actividad del sector. La evolución durante la década pasada de las exportaciones nacionales de textiles y manufacturas logra ilustrar lo mencionado:

15 En los últimos años, la producción de vestimenta se ha deslocalizado hacia países de menores costos, y entre ellos se destaca el desarrollo de China como exportador de productos textiles. Dicho fenómeno ocurre en el marco de una fuerte incorporación de tecnologías a los procesos de gestión y de un notable incremento de la competencia a nivel mundial. Otro elemento importante, sobre todo para las pretensiones de nuestro país, refiere a la progresiva sustitución de fibras naturales por artificiales en la fabricación de confecciones. Según la OMC, la participación de la lana dentro del consumo global de textiles disminuyó de un 10% en 1960 a apenas un 2% en 2003.

Gráfico 1

Exportaciones de textiles y sus manufacturas (en millones de dólares) 1990-2001



Fuente: Instituto Cuesta Duarte (2005).

Dicha contracción también supuso una importante reducción de los puestos de trabajo generados por estos sectores. El personal ocupado en la industria textil, vestimenta y cuero, tuvo una caída del 78,6%, entre 1990 y 2001, superando el promedio de 63,9% del conjunto de la industria manufacturera. A continuación se presenta de manera desagregada la evolución del empleo en la industria manufacturera y los sectores textil y vestimenta.

Cuadro 2

Evolución del empleo industria manufacturera 1990-2001

Año	Total Manufacturas	Textil	Vestimenta
1990	168.022	14.944	21.273
1991	159.697	14.229	20.661
1992	147.413	12.539	18.728
1993	134.235	10.100	16.607
1994	122.832	8.696	14.516
1995	112.499	7.626	12.252
1996	102.353	6.260	11.862
1997	113.647	7.213	12.060
1998	110.715	6.722	12.406
1999	103.849	5.835	11.502
2000	94.656	5.236	9.450
2001	96.958	4.373	8.015

Fuente: Terra en base a datos EIA – EAE – INE (2004)

Cuadro 3

Propensión a exportar del sector textil y vestimenta (%) 1990-2000

Año	Textil	Vestimenta	Total Industria
1990	45,28	48,99	24,35
1991	44,61	39,62	21,27
1992	46,77	53,67	20,55
1993	54,30	53,25	21,89
1994	57,69	40,52	23,92
1995	60,88	45,39	23,81
1996	61,69	47,22	25,54
1997	71,79	48,52	32,02
1998	68,33	50,11	30,80
1999	76,88	52,94	29,89
2000	79,34	63,69	33,05

Fuente: Terra en base a datos EIA-EAE-INE (2004)

De acuerdo con nuestras entrevistas a empresarios del sector, la reducción "cuantitativa" del empleo también supuso un detrimento "cualitativo" en las competencias de sus trabajadores. Según ellos, los ajustes salariales efectuados por las empresas de cara a alcanzar horizontes mínimos de competitividad –para subsistir a las nuevas condiciones del mercado– implicaron que un considerable segmento de la población trabajadora dispusiera como estrategia de inserción laboral la rotación entre empleos de baja calificación, en razón de los incentivos salariales diferenciales ofrecidos en cada oportunidad. Este fenómeno de fluctuación y pérdida de especialización de la mano de obra habría coadyuvado, junto con las políticas de desregulación laboral de "los años noventa", al debilitamiento del actor sindical y, en términos más generales, al de la identidad colectiva de los trabajadores de la vestimenta.

Otra consecuencia de la apertura comercial para la industria textil-vestimenta fue que las empresas que lograron reestructurarse y ajustarse a las nuevas condiciones del mercado debieron orientar decididamente sus actividades a la exportación. Las reducidas dimensiones y el bajo poder adquisitivo de nuestro mercado interno, la oferta de productos importados muy competitivos en precio y la histórica competencia desleal que caracteriza la actividad del sector (contrabando, ferias, informalidad, etc.)[16] constituyen factores que empujaron a

16 "Entre las características de este sector se destacan las bajas exigencias en cuanto al monto de inversión, calificación de la mano de obra y escala de producción. Dependiendo de los conocimientos y habilidad del 'empresario', éste puede lograr productos desde baja a excelente calidad final. Estas características productivas ha-

las firmas nacionales a volcarse hacia el mercado externo. El sensible incremento de la vocación exportadora del sector puede ilustrarse al comparar la evolución de sus ventas al exterior con el promedio de la industria manufacturera nacional.

La marcada propensión a exportar que presentan las firmas del sector en los últimos años tuvo un profundo efecto desarticulador de la cadena textil-vestimenta de nuestro país, dado que cada uno de sus "eslabones" priorizó estratégicamente las ventas al exterior. En este sentido, el diagnóstico elaborado por el PACC acerca de la situación actual de la cadena es concluyente al señalar que:

> es necesario establecer que no es posible definir una cadena de textil-vestimenta integrada como tal a nivel local. Lo que tenemos es un proceso productivo a partir de una fibra natural (lana) y sus sucesivas etapas de elaboración […] Cada uno de sus eslabones tiene un negocio independiente que mira al exterior y para el que la existencia del eslabón siguiente no es un dato relevante. El sector de lavado y peinado exporta el 95% de su producción. Con el 5% restante se abastece a las empresas textiles que a su vez exportan el 90% de su producción. El 10% restante se destina a las compras que realiza la industria de la vestimenta que también es netamente exportadora. Aunque los productos textiles se exportan como vestimenta confeccionada, la cadena no está integrada. Entre otros elementos explicativos de esta situación se destaca que, a medida que se avanza desde la fase primaria, el negocio se vuelve más pequeño (PACC, 2007: 10).

De las entrevistas que hemos efectuado emergen dos grandes inquietudes de los empresarios del sector textil-vestimenta: por un lado, la invasión de productos extranjeros ofertados a precios muy bajos en el mercado local, la competencia desleal, y la escasez de mano de obra calificada; por otro, los obstáculos que enfrentan en cuanto a volúmenes de producción, precio y calidad de las prendas, para desarrollar una actividad netamente exportadora. A modo de anécdota, fue bastante sorprendente escuchar a los empresarios decir que eran plenamente conscientes de su escasa competitividad[17].

Partiendo de una situación como la aludida, indagar cuáles son las estrategias de las firmas para resistir a un ambiente aparentemente

cen que exista un alto grado de informalidad en el sector, incluyendo algún grado de autoconsumo. En 1999, la informalidad, estimada como la diferencia entre la producción industrial y el consumo, alcanzaba al 60%" (Terra et al., 2004: 25).

17 A la feroz puja en precios iniciada por los países asiáticos, debe agregarse en la actualidad una competencia que también está basada en la calidad de esos productos. En este sentido, los empresarios uruguayos manifestaron de forma recurrente que "con los asiáticos no competimos en precio, y cada vez menos lo hacemos en calidad".

tan poco propicio a su desarrollo se convirtió en un aspecto de interés para nuestra investigación. Contrariamente a lo que de pronto podría esperarse, por lo general las respuestas no refirieron a cuestiones tales como inversiones de capital, innovación en diseños o incorporación de nuevas tecnologías como medios para adquirir competitividad; sino más bien a la adopción de una estrategia oportunista, tendiente a aprovechar las coyunturas favorables de los mercados externos.

Dicha estrategia se sustenta en la idea de reducir los riesgos implícitos a las relaciones de mercado (como vimos, poco favorables a las firmas nacionales), efectuando para ello poco más que las inversiones estrictamente necesarias para operar. El montaje de las empresas que responden a esta lógica se proyecta a garantizar la flexibilidad productiva, con lo que se facilita el abandono de determinadas actividades en un breve período de tiempo y con bajos costos, para iniciar el emprendimiento de otras mejor acopladas a la demanda internacional. En casos como los señalados, la "actividad de organización" debe acompañar los requerimientos marcados coyunturalmente por las "mediaciones mercantiles" con los compradores internacionales.

Sin embargo, dadas las restricciones que exhiben las firmas uruguayas para su inserción internacional, queda aún por indicar de qué forma se conquistan las "oportunidades" mencionadas. Uno de los medios más significativos para la concreción de oportunidades radica en instaurar "mediaciones mercantiles" que no respondan preponderantemente a factores económicos. La construcción de confianza y el establecimiento de vínculos particularistas (sustentados en relaciones familiares, étnicas, de amistad, etc.) con los compradores internacionales, emergen como elementos clave de las "mediaciones mercantiles" entabladas por las empresas locales. Así, la explotación de relaciones interpersonales de proximidad (Granovetter) parece motivar la conformación de transacciones económicas que probablemente no tendrían sentido en ausencia de dichos elementos[18].

La vocación exportadora y el desempeño de estrategias particularistas por parte de las empresas pueden entenderse como determinantes del nivel de articulación de la cadena textil-vestimenta en Uruguay. Por un lado, una consecuencia de este tipo de coordinación particularista "hacia adelante" de la cadena, es decir, en tanto medio de ac-

18 La confianza es desde un punto de vista teórico, un tema central para el estudio de las relaciones económicas: "La confianza, una parte fundamental de cualquier relación social, juega el rol de garantizar el intercambio al permitir la formación de expectativas entre agentes. […] Es decir, con la ayuda de la confianza, los agentes reducen la incertidumbre y la complejidad de la vida económica y social, y pueden comprometerse en transacciones económicas que de otra manera no realizarían" (Santoyo, s/d: 7).

ceso a mercados, es que las "realizaciones" deben adecuarse flexible y constantemente a las exigencias de los compradores internacionales. La especificación de las prendas (fibras, calidad, modelos, etc.) es proporcionada prácticamente en su totalidad por ellos. Dicha dinámica posiblemente comprometa las posibilidades de especialización e innovación (*upgrading*) de las firmas locales que se rigen bajo esos parámetros de comercialización. Por otro lado, la sujeción de las "realizaciones" a los requerimientos internacionales tampoco parece propiciar la coordinación de relaciones estables "hacia atrás" de las empresas locales, dado que los insumos a incorporar pueden ser tan variables como la definición de "realizaciones" a producir en cada ocasión.

Los vínculos particularistas orientados a reducir la complejidad del mercado "hacia adelante" (coordinación cuasi-jerárquica) requieren como contrapartida el mantenimiento de importantes niveles de flexibilidad e incertidumbre "hacia atrás" de la cadena (coordinación de mercado). De este modo, las empresas de textil-vestimenta nacionales parecen ocupar una posición de bisagra entre dos tipos de *governance*.

Para finalizar, indiquemos sintéticamente qué elementos parecen configurar la situación actual de la cadena textil-vestimenta industrial en nuestro país: (i) Uruguay concentra su actividad en los eslabones más próximos a la producción de materias primas (principalmente lana y tops), a pesar de que la mayor generación de valor se halla en aquellos ubicados al final de la cadena (cerca de los consumidores), (ii) la producción de lana, tops y tejidos no está articulada a nivel nacional y cada uno de los eslabones presenta una fuerte vocación exportadora, (iii) varias de las firmas del subsector vestimenta operan en la práctica como *retailers* de empresas y marcas internacionales, y mantienen con ellas relaciones particularistas que se sustentan preponderantemente en criterios diferentes a los típicamente de mercado.

Textil-vestimenta artesanal

La situación estructural del sector textil-vestimenta uruguayo exhibe algunas particularidades al momento de focalizar el sector artesanal. Como se detallará a continuación, el éxito relativo de la adaptación de las firmas artesanales a la fuerte competencia comercial de los últimos años se asocia a un significativo proceso de ajuste en las actividades de organización, realización, mediaciones mercantiles, y relaciones políticas de dichas empresas.

A modo de caracterización general, es destacable que, por la propia naturaleza del trabajo realizado, las empresas artesanales son al extremo intensivas en lo que a mano de obra se refiere. Los casos relevados presentan dimensiones muy heterogéneas entre sí, dado que incorporan entre 30 y 1.000 personas empleadas respectivamente.

Más allá de ello, un rasgo cualitativo común a todos los casos refiere a la centralidad que ocupan las relaciones sociales en la operativa productiva. El conocimiento de las competencias particulares de los trabajadores y la constante comunicación entre ellos emergen como aspectos clave a los efectos de alcanzar estándares de productividad y eficiencia colectiva cuando es necesario.

El perfil del trabajador de la vestimenta artesanal es bastante nítido: se trata, por lo general, de mujeres adultas, de nivel económico medio-bajo y que residen en el interior del país. En un escenario caracterizado por escasas oportunidades de empleo para la mujer del medio rural, "tejer" implica la posibilidad de apelar a una competencia tradicional, adquirida desde temprana edad, para aportar un nuevo ingreso al hogar. Conjuntamente, el hecho de que la actividad de tejido pueda desarrollarse parcialmente en el hogar y en el taller, lo vuelve funcional y compatible con el desempeño cotidiano de los quehaceres domésticos. El tejido es una de las pocas alternativas laborales en ese contexto, y las empresas artesanales se dedican de algún modo a cautivar y organizar esa mano de obra. Como nos expresó una artesana, "usted le pregunta a cualquier mujer en el interior, encuentra ahí un pueblo y en la calle pregunta: ¿usted sabe tejer? 'Sí, sí, yo sé tejer'. ¡Todo el mundo sabe tejer!".

No obstante, la mayoría de las firmas artesanales no son indiferentes a la situación social de la mujer rural. Al respecto, una constatación llamativa de nuestro trabajo de campo fue que las empresas conjugan fines sociales y económicos de diversas maneras en torno a la figura de la trabajadora artesanal. Con matices según el caso, las firmas sostienen una "misión social" que apunta a reivindicar las condiciones de vida de las mujeres y generar nuevas fuentes de empleo en el medio rural. Esta "misión social" configura las "relaciones políticas" al interior y hacia fuera de las firmas, y puede expresarse en sus mecanismos de organización de distintas formas: en el establecimiento de sistemas cooperativos, en la estrecha vinculación con organizaciones sociales, o en la integración de redes globales de comercio solidario[19]. El siguiente relato de un empresario en referencia a una pequeña localidad del país sirve para ilustrar lo mencionado:

> […] ahí o trabajas en la oficina del banco, en la escuela o trabajas en [la empresa] o no hay nada. Claro, no hay nada. No va a ir Microsoft a instalar… y si va no las va a contratar a esas señoras. Entonces una mujer de 50 años que tiene la escuela y que sabe tejer y no sabe hacer nada más... 'la reconversión de la economía', no le va a funcionar.

19 Estas redes solidarias de comercio tienen por objetivo generar transacciones económicas "justas" entre los países del primer y del tercer mundo. Un ejemplo bastante conocido es la organización CTM Altromercatto, con sede central en Italia.

> Entonces lo que más nos gusta es evitar ese desarraigo, porque desde el punto de vista estrictamente operativo [la empresa] tiene costos enormes. Desde el punto de vista estrictamente operativo, lo ideal sería todo en un lugar en las afueras de Montevideo, un galpón, un capataz y ya está. Pero ahí estaríamos cumpliendo con el aspecto operativo, pero no estaríamos cumpliendo con el fin social, que es evitar el desarraigo y mantener el trabajo de la mujer en su propio medio (Entrevistado).

Más allá de la discusión acerca de los niveles de autenticidad de dicho discurso, las empresas artesanales absorben costos operativos adicionales, pero también logran algunos beneficios económicos sustentados en esa retórica. La penetración en "mercados alternativos", el apoyo de las ONG y de diversos organismos internacionales constituyen ejemplos claros al respecto. Por su parte, la presentación de "credenciales de responsabilidad social" también es un elemento que facilita la inserción de estas firmas en determinados nichos de mercado exigentes. En relación con este punto, un entrevistado que narraba su vinculación con un comprador internacional señaló:

> […] en ese negocio específico, el hecho ser cooperativa y ser mujeres, porque hay un tema de género, tiene mucha importancia para ese nicho de mercado. Ahí la cuestión social es un apoyo. Número uno nos compran por el color, dos por los hilados que usamos, y tres por todo ese aspecto género, sin fines de lucro. Con otros clientes, hay un cliente en Estados Unidos o dos, que tenemos una historia de trabajo en conjunto de quince años. Nosotros siempre queremos que las relaciones sean a largo plazo, porque te permite siempre otra tranquilidad (Entrevistado).

Si bien estas oportunidades "mercantiles" que se derivan de las "relaciones políticas" de las firmas existen en la actualidad, tuvieron una preponderancia mayor hasta principios de la década pasada. La apertura económica supuso para el sector de textil-vestimenta artesanal, al igual que para el industrial, la necesidad de reestructurarse para adecuarse a las nuevas condiciones del mercado y al retiro de la protección estatal. Este contexto implicó para las empresas artesanales una problematización de los procesos y los productos que se habrían de desarrollar, y el diseño de nuevas estrategias empresariales que terminaron por delegar sus finalidades sociales a un segundo plano. En palabras de un empresario:

> La situación del país y de la empresa cambió e hizo un quiebre fuerte a inicios de los noventa, ahí hubo que tomar una decisión que era si [la empresa] se acababa o si se reconvertía. Y esa reconversión fue bastante, fue muy fuerte, fue muy drástica, fue muy dura.

> Porque ahí hubo que dar vuelta, un giro muy importante hacia la parte empresarial. Entonces hubo que empezar a reorganizarse en todas las eficiencias que no habíamos alcanzado. A nivel general, de la central y de las cooperativas. Ahí perdimos mucha gente, pero entonces empezamos a dar los pasos para dejar de vivir de subvenciones, para llegar a un punto de equilibrio y que la empresa fuera viable y sostenida por sí misma. Pero costó mucho, eso costó mucho. Y bueno, hoy nos pasamos un poco para el otro lado (risas) […] porque el ingreso es lo prioritario y entonces todo lo que ayude a que el ingreso mejore, estamos como más dispuestos a hacerlo. Con esto qué te digo, te digo que la parte productiva es la más fuerte hoy, la de gestión pasó a ser más como de segundo lugar. La gestión productiva, sí, tiene que estar acompañada, pero la gestión cooperativa ya se ha perdido (Entrevistado).

En el apartado anterior indicamos que la estrategia de las firmas industriales para hacer frente a la apertura comercial estuvo marcada básicamente por la dedicación a segmentos muy específicos de la cadena de valor y por el aumento de su vocación exportadora. Sugerimos asimismo que un efecto emergente de dicha estrategia ha sido la rápida desintegración de la cadena textil-vestimenta industrial, dado que cada eslabón proyectó de forma particular sus productos hacia el exterior. La reestructura del sector artesanal es sensiblemente diferente, dado que las firmas se han orientado al mercado externo, con lo cual rearticularon su cadena de valor e integraron eslabones productivos a su interior. De los casos relevados, excepto la producción y el topeado (lavado y paralelización) de la lana, las empresas han incorporado prácticamente todas las actividades de la cadena: "hacia atrás", el hilado, teñido, diseño, desarrollo, tejido o telado, terminación y empaque de las prendas finales; "hacia adelante", la distribución, publicidad y el montaje de tiendas para ventas en el mercado local.

Las dificultades para colocar su producción en Uruguay llevaron a las empresas a transitar un proceso de profesionalización con el objetivo de insertarse en los mercados internacionales con productos de alta calidad. En el transcurso de dicho proceso, varias firmas lograron ajustar sus actividades y alcanzaron un *upgrading* en sus funciones, procesos y productos. La apuesta a la diferenciación y calidad de los productos fue total, y estuvo acompañada por el desempeño de nuevas actividades de valor, como la investigación de tendencias, la promoción y la creación de diseños:

> Diseño y desarrollo de productos son hoy, a mi entender, la diferencia entre vender y no vender. Acá marcha un equipo de diseñadoras que yo entiendo realmente muy bueno, y son gente con mucho talento. Además, hacemos permanentes visitas a los clientes del exterior, o sea,

> van las diseñadoras a las ferias que se hacen todos los años en Florencia para la colección de invierno. Se va ahí, se ve lo que va a estar de moda, se trae para acá, después se desarrollan muestras que se llevan a los clientes. Nosotros vamos a viajar con valijita, vamos a ver un cliente en Nueva York, tenemos la entrevista con él y le mostramos nuestra colección (Entrevistado).

La apuesta a competir en "realizaciones" de primera calidad también impactó en los procesos productivos de las empresas. Al respecto, la división de funciones y la creación de departamentos especializados orientados al diseño y desarrollo de productos supusieron una complejización de las actividades de organización. Mediante la combinación de diferentes fibras naturales y la experimentación de nuevos tipos de tejido, las empresas procuran marcar tendencia con productos más acordes a las preferencias del mercado.

> O sea, el mercado es el que decide. La moda fue llevando a hilados más finos, más livianos, más esponjosos […] fue evolucionando a prendas cada vez más livianas y yo diría que donde hubo más cambios es en la composición de hilados. De pasar de, por un lado, de lanas 100% lana tradicional Corredal, se está trabajando más con Merino, que es más suave la fibra […] Pero lo que sí se ha hecho es ir incorporando otros hilados y combinándolos con la lana, entonces, tenés lana y seda, lana y lino, lana y alpaca, algodón, este... lana y bambú (Entrevistado).

> Lo último que hemos desarrollado, hemos tratado de producir es lo que llamamos el amasado, que ahí se trabaja con la lana pero la mecha en vez de hilarse se abre, se abre la mecha, se desarma, y se le hace un proceso de justamente, de apretarla y de mojarla, y después dejarla secar. Entonces se hace una tela con esa fibra así abierta que queda como un paño prensado, este… ese es otro proceso diferente que se ha hecho en el último año y medio más o menos (Entrevistado).

La reestructura organizacional de las firmas, marcada por su vocación exportadora y su apuesta a elaborar prendas de calidad, también ha redundado en la capacitación y régimen de trabajo de las artesanas y en la implementación de controles sobre los procesos productivos. La incidencia de las exportaciones sobre los niveles de actividad productiva ha supuesto para las empresas la necesidad de organizarse, y cuenta para ello, en paralelo, con dos tipos de vinculación laboral: por un lado, un elenco estable de artesanas profesionales siempre listas para producir; y por otro, un conjunto de personas empleadas de modo flexible para acompasar las fluctuaciones de la demanda internacional. El siguiente relato ilustra esta modalidad de organización del trabajo:

> [la empresa] tiene 17 cooperativas de producción repartidas en el interior, que nuclean a unas 350 artesanas socias. Más o menos anda ahí. Esa cifra se triplica en momentos zafra de exportaciones, como ahora, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre, sobre todo desde mayo hay 1.000 personas trabajando bien, para las exportaciones. O sea, grupos que las propias cooperativas consiguen afuera que las ayuden, que se incorporen a las cooperativas. […] Entonces a esta altura, hay grupos que, sabiendo cómo va pintando el año productivo, porque nosotros ya manejamos todo lo que es esa información, ya vamos diciendo 'vayan preparándose, vayan juntando gente, este año viene con mucho trabajo la mano'. La mano le decimos al trabajo de mano, al de dos agujas, al tejido. Si no viene muy fuerte la máquina, y va para el lado fino o va para el lado grueso, entonces la gente va como metalizándose que tiene que conseguir recursos humanos en la zona como para ir en lo posible rearmando su planta productiva, y seleccionando la gente (Entrevistado).

La departamentalización funcional de los procesos y la flexibilización de las relaciones laborales por medio de contrataciones esporádicas tienen como contrapartida altos costos en controles de calidad. En este sentido, creemos que la integración de eslabones a la cadena de valor de las firmas constituye una estrategia que, si bien incrementa la complejidad de sus "actividades de organización", también facilita el monitoreo de los procesos de cara a garantizar la calidad de los productos finales.

Ya para terminar, es de destacar que la reestructura organizacional del sector y el progresivo desplazamiento hacia productos de primera línea han situado a algunas empresas artesanales como proveedoras de prestigiosas firmas internacionales. Sin embargo, un interesante efecto del *upgrading* logrado por las firmas nacionales consiste en que algunos de sus compradores están contratándolas exclusivamente como laboratorios para el desarrollo de productos, y encomendado luego la producción a países con menores costos. Aunque es probable que a futuro se abra un negocio basado mucho más en la generación intangible de valor que en la producción de confecciones en masa, este mecanismo de "mediaciones mercantiles", incipiente por el momento, constituye una de las principales preocupaciones de los empresarios uruguayos:

> […] China está aprendiendo, se está llevando nuestras ovejas en pie, nos está comprando la lana. Y otra cosa que nos pasa es que nosotros sabemos que las firmas renombradas que nos compran a nosotros tienen sus fábricas en China, y muchas veces nos pasa que nos compran a nosotros el desarrollo, o sea, que nosotros hagamos todo el trabajo de definir la prenda, de lograrla con todas las especificaciones, y cuando está pronta la pagan y se llevan el prototipo. Claro, ¿dónde vas a producir? […] pero calidad y cumplimiento son las cosas. Por eso hacemos lo que sea por cumplir con eso, porque son las únicas cosas que nos diferencian de lo masivo y de lo más barato (Entrevistado).

A modo de conclusión

Reservamos el espacio de las conclusiones para sugerir algunas hipótesis referentes a las posibilidades de articulación que presenta la cadena textil-vestimenta uruguaya.

De acuerdo con lo señalado, el desmantelamiento del sistema de protección estatal y el proceso de apertura del mercado doméstico expusieron en los últimos años a las empresas nacionales a un escenario caracterizado por una importante competencia internacional. De algún modo, si se quiere, sus actividades de "realización" y de "mediaciones mercantiles" dejaron de estar regidas y tuteladas por sus "relaciones políticas". Los clientelismos, subvenciones, exoneraciones tributarias y todas las medidas estatales que de alguna forma intervenían reduciendo la complejidad del mercado fueron progresivamente dejadas de lado.

Bajo un contexto desprovisto de la estabilidad dada por las garantías proporcionadas por el Estado, las firmas textil-vestimenta desplegaron distintas estrategias de adaptación, cada una de las cuales tuvo repercusiones directas sobre su organización, procesos y productos. Al respecto, pueden constatarse diferencias significativas en la modalidad de reestructura seguida por las empresas industriales y artesanales. El cuadro que se presenta más adelante (Cuadro 4) busca sintetizar esas particularidades.

A raíz de la extensa trayectoria que tiene el sector textil-vestimenta en nuestro país, de su potencialidad para la creación de empleos, y de que Uruguay es un importante productor de materias primas (en particular lana), el gobierno se ha propuesto recientemente estimular la integración de esa cadena de valor. Básicamente, su objetivo radica en aprovechar las ventajas comparativas mencionadas, para lo cual estableció ámbitos propicios a la generación de nuevas ventajas competitivas. Como destacamos en la introducción, en el marco de esas "actividades de relaciones políticas", el Estado ha implementado un programa (el PACC) dirigido a promover la formación de redes (horizontales y verticales) mediante un llamado a concurso para la cofinanciación de proyectos productivos y comerciales que circunscriban a diversas firmas.

A partir de nuestras entrevistas hemos identificado tres tipos de reacción empresarial al planteo cursado desde este programa: (i) su aceptación como una propuesta positiva y el compromiso a participar en las distintas fases de su desarrollo; (ii) su visualización como una oportunidad para captar recursos provenientes desde la esfera pública y la conformación de redes (que podríamos denominar burocráticas) a los efectos de perseguir dicho objetivo; (iii) por último, un total descreimiento acerca de ese tipo de iniciativas que va acompañado de una acusación al Estado de ser el principal responsable (por acción y omisión) de las problemáticas del sector.

Cuadro 4
Textil-vestimenta industrial y artesanal

TIPO DE ACTIVIDAD	TEXTIL-VESTIMENTA	
	Industrial	Artesanal
Organización	Cadena de valor desarticulada	Cadena de valor articulada
	Firmas desarrollan funciones muy específicas de la cadena	Firmas desarrollan prácticamente todas las funciones de la cadena
	Fluctuación laboral, transitoriedad de los trabajadores	Flexibilización laboral, transitoriedad del trabajo
Realización	Apuesta a una adecuada relación calidad / precio de los productos	Apuesta a la calidad y a la innovación en productos
	Productos estandarizados y procesos maquinales	Productos no estandarizados y procesos manuales
	Mano de obra urbana y poco calificada	Mano de obra rural y calificada
Mediaciones Mercantiles	Vocación exportadora	Vocación exportadora
	Retailers de empresas internacionales	*Retailers* de empresas internacionales y exportaciones con grifa propia
	Orientación a relaciones particularistas con clientes	Orientación a nichos y mercados alternativos
	Sustentadas en "relaciones sociales" de confianza y en una trayectoria de cumplimientos	Sustentadas en "relaciones políticas", en la calidad de los productos, y en una trayectoria de cumplimientos
Relaciones Políticas	Autonomizadas del vínculo con el Estado	Autonomizadas del vínculo con organizaciones sociales (cooperativas, las ONG, etc.)

Fuente: Elaboración propia (2007)

En particular para el caso de las firmas de textil-vestimenta industrial, sostenemos la hipótesis de que la integración de la cadena de valor se halla obstaculizada: en primer lugar, porque la exigencia de flexibilidad impuesta a las empresas para cumplir con sus clientes internacionales no incentiva el establecimiento de redes verticales "hacia atrás", donde las posibilidades de generación de valor aparentemente son menores; en segundo lugar, porque al sustentar sus "mediaciones mercantiles" en relaciones de tipo particularista, las firmas tienden a retener la información respecto de sus canales de comercialización, y no están dispuestas a hacer públicos sus "contactos" en proyectos que involucren a eventuales competidores (dilema del prisionero); finalmente y en razón a los aspectos anteriores, porque los intentos de construcción de redes empresariales se inician prácticamente de foja cero, y las empresas concuerdan en demandar (casi inercialmente) al Estado un rol protagónico en la búsqueda de mercados que no expongan los negocios de las firmas.

Esta discusión nos lleva a preguntarnos en qué circunstancias resulta razonable para las firmas articular en una y/o en otra dirección

su cadena de valor. Como señala Jorge Walter en su estudio sobre las estrategias adoptadas por los productores, estos parecen combinar en grado variable la "exploración" de nuevos recursos para desplazarse a mejores segmentos del mercado, con la "explotación" de los existentes para mantener su posicionamiento. El trasfondo de esa combinación bien puede asociarse a una idea de gestión de riesgos:

> […] las estrategias de valorización de los productores tienen las siguientes características: en primer lugar, procuran combinar las virtudes (variante ofensiva) o compensar los defectos (variante defensiva) de los diferentes tipos de cadenas y formas de coordinación y, en segundo lugar, procuran articular la arriesgada 'exploración' en materia de nuevas cadenas y nuevas tecnologías de procesos y productos con la prudente 'explotación' de cadenas y tecnologías preexistentes. Esta distinción, que introduce la dimensión temporal en el análisis de las estrategias, se basa en March (1991), para quien: *'The essence of exploitation is the refinement and extension of existing competencies, technologies and paradigms. Its returns are positive, proximate and predictable. The essence of exploration is the experimentation with new alternatives. Its returns are uncertain, distant and often negative'* (Walter, 2007: 3).

La actual estructura de oportunidades de las firmas industriales y la vulnerabilidad de su posición en el mercado parecen provocar su aversión al riesgo y una marcada orientación a explotar los recursos con que cuentan en la actualidad. Uno de los resultados pretendidos al término de esta investigación consiste en modelizar las diferentes formas de coordinación estratégica al interior de la cadena textil-vestimenta, analizando más específicamente, al interior de cada tipo, sus implicancias sobre las actividades políticas, organizativas, mercantiles y de realización de las empresas.

Bibliografía

Beck, Ulrich 1998 (1997) *¿Qué es la globalización?* (Barcelona: Paidós).

Bermeo Muñoz; José Reinel y Bermeo Muñoz, Elver Alfonso 2005 "Las directrices del costo como fuentes de ventajas competitivas" en <http://dspace.icesi.edu.co/dspace/bitstream/item/345/1/jbermeo_ebermeo-costo.pdf>

Camou, María y Maubrigades, Silvana 2004 *La evolución de la industria textil uruguaya* (Montevideo: Unidad Multidisciplinaria / FCS / UdelaR).

Canzani, Agustín; Sierra, Lilián 1991 *La informalidad funcional: El caso de la industria de la vestimenta* (Montevideo: CIEDUR).

Casalet Ravenna, Mónica 2000 "Redes empresariales y la construcción del entorno: nuevas instituciones e identidades" en de La Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de Sociología del trabajo* (México: FCE).

Cuesta Duarte – PIT-CNT 2005 *Estudios Sectoriales. Sector Textil, Vestimenta y Cuero* (Montevideo: PIT-CNT).

De Terssac, Gilbert 1995 "Autonomía en el trabajo" en *Colección Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid), N° 76.

De Terssac, Gilbert 2005 "Trabajo y sociología en Francia ¿Hacia una sociología de las actividades profesionales?" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. (s/d) Número 17.

Díez Vial, Isabel 2006 "Poder de mercado, atributos de la transacción y recursos de la empresa. ¿Qué induce a las empresas a integrarse verticalmente?" en *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa* (Madrid: Universidad Complutense) Número 27.

Gereffi, Gary 2001 "Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización" en <http://www.ejournal.unam.mx/problemas_des/pde125/PDE12502.pdf>

Gereffi, Gary; Humphrey, John; Sturgeon, Timothy 2003 "The governance of the global value chains" en <http://www.soc.duke.edu/sloan_2004/Papers/governance_of_gvcs_final.pdf>

Giddens, Anthony 1991 *La constitución de la sociedad* (Buenos Aires: Amorrortu).

Giuliani, Elisa, Pietrobelli, Carlo, Rabellotti, Roberta 2004 "Upgrading in global value chains: lessons from Latin America clusters" en <http://www2.dse.unibo.it/prin/prin2003/workshop/wp0/giuliani-pietrobelli-rabellotti.pdf>

Gómez Minujín, Gala 2005 "Competitividad y complejos productivos: teoría y lecciones de política" en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/22300/DocSerie27.pdf>

Guarga, Rafael, et al. 2006 *Conocimiento y cadenas productivas* (Montevideo: UdelaR) Número 29.

Kaplinsky, Raphael y Morris, Mike 2000 "A handbook for value chain research" en <http://www.ids.ac.uk/ids/global/pdfs/VchNov01.pdf>

Mc Cormick, Dorothy; Schmitz, Hubert 2001 "Manual for value chain research on homeworkers in the garment industry" en <http://www.ids.ac.uk/ids/global/pdfs/WiegoManualendNov01.pdf>

Mercier, Delphine; Supervielle, Marcos 2006 "Los métodos de difusión y apropiación de las herramientas de gestión en el proceso de globalización. Dos estudios de caso en los extremos de América Latina: México y Uruguay" en *Revista cuatrimestral*

de empleo, trabajo y sociedad. Nueva Época (Montevideo) Número 58.

Messner, Dirk "La arquitectura de gobernanza global en la economía globalizada. El concepto del World Economic Triangle" en <http://www.cmsconsultores.com/IMG/pdf/La_arquitectura_de_gobernaza_global_en_la_economia_globalizada.pdf>

Meyer-Stamer, Jörg 2004 "Regional value chain initiatives: an opportunity for the application of the PACCA-approach" en <http://www.meyer-stamer.de/2004/mp-wp6_Regional_VC+PACA.pdf>

Novick, Marta y Gallart, María Antonia 1997 *Competitividad, redes productivas y competencias laborales* (Montevideo: CINTERFOR).

PACC / DIPRODE / OPP 2007 en <http://www.diprode.opp.gub.uy/pacc>

Pastori, Héctor 2004 *Estudios de Competitividad Sectoriales. Industria Manufacturera: subsector vestimenta y diseño* (Montevideo: Departamento de Economía / FCS / UdelaR).

Porter, Michael 1990a *Estrategia Competitiva. Técnicas para el Análisis de los Sectores Industriales y de la Competencia* (México: Continental).

Porter, Michael 1990b *La ventaja competitiva de las naciones* (Buenos Aires: Vergara).

Reynaud, Jean Daniel 1989 *Les Régles du Jeu. L`action Collective et la Régulation Sociale* (París: Armand Colin).

Romero Alvarado, Wilson 2005 "Estado del arte de las cadenas de valor. Instituto de investigaciones económicas y sociales" en <http://www.url.edu.gt/idies/publica/Documentos/estado.pdf>

Santoyo Río, Emmanuel 2007 "Las pequeñas y medianas empresas en México en la era de la globalización: la importancia de la confianza en sus relaciones inter e intra- organizacionales. Hallazgos preliminares de dos casos de estudio", Ponencia presentada en el *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, 18 al 20 de abril.

Schmitz, Hubert 2005 "Value chain analysis for policy-makers and practitioners" en <http://www.oit.org/dyn/empent/docs/F204969253/VCA_book_final.pdf>

Supervielle, Marcos 2000 "La eficiencia de las herramientas de gestión y su significación para los trabajadores" en *Documento de Trabajo* (Montevideo: Departamento de Sociología / FCS / UdelaR) Número 49.

Terra, Inés, et al. 2004 "Estudios de Competitividad Sectoriales. Industria Manufacturera" en *Documento de Trabajo* (Montevideo: Departamento de Economía / FCS / UdelaR)

Walter, Jorge 2007 "Estrategias de valorización y formas organizativas de los exportadores conosureños de cítricos", Ponencia presentada en el *V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, 18 al 20 de abril.

Jorge Carrillo*
Alfredo Hualde**

Potencialidades y limitaciones de sectores dinámicos de alto valor agregado

la industria aeroespacial en México

Introducción

La industria espacial y aeronáutica puede ser definida como aquella que abarca todas las actividades productivas destinadas a la construcción y diseño de aeroplanos, helicópteros, *launchers*, misiles y satélites, así como el equipo del que dependen, además de los motores y los equipos electrónicos utilizados a bordo (Carrincazeaux y Frigant, 2007: 264). La diferencia entre aeronáutica y aeroespacial estriba en que los productos de esta última industria circulan fuera de la atmósfera terrestre y los de aeronáutica, únicamente en la atmósfera. En

* Investigador de El Colegio de la Frontera Norte (Tijuana) desde 1982. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 3. Dr. en Sociología (COLMEX). Estancias en Japón, Francia, España y EUA. autor 7 libros; coordinador de 15 libros; 82 capítulos en libros y más de 70 artículos científicos en español, ingles, alemán, portugués y japonés. Especialidad en organización industrial y empleo en la industria maquiladora y en sectores de la electrónica, automotriz, ropa, Pyme, Multinacionales, Participación 40 proyectos investigación.

** Investigador de El Colegio de la Frontera Norte (Tijuana). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 2. Dr. en Estudios Latinoamericanos (UNAM). Especialidad en mercados de trabajo; vinculación entre el sector industrial y el educativo; relaciones, conocimiento, territorio y trabajo en la industria electrónica maquila y del software; industria aeroespacial. Autor de 40 artículos, 3 libros, 34 capítulos. Ha dirigido 9 proyectos de investigación.

este trabajo utilizamos el concepto industria aeroespacial porque de ese modo se denominó el proyecto de investigación originalmente, y se refiere tanto a la industria aeronáutica como a la aeroespacial.

Según Ibáñez Rojo y López Calle (2006) las empresas aeroespaciales no se rigen únicamente por las estrategias productivas de rentabilidad que guían a las demás empresas. Consecuentemente y, en relación con estas, organizan el trabajo y la producción, la gestión y los recursos humanos de manera diferente. Uno de los factores que condicionan más sus procesos es el papel central que juega el Estado. Su protagonismo lleva a una reorganización planificada, una visión estratégica del desarrollo industrial y una concentración de la industria, principalmente en Estados Unidos y Europa. No obstante, se prevé un mayor desarrollo de la industria aeroespacial de menor valor añadido en países periféricos, considerados estratégicos, los cuales se están convirtiendo en centros de producción y mercados emergentes.

El Estado ha pasado de una lógica de Estado accionario, cliente y financiador a una lógica de Estado únicamente financiador según la cual la noción de costo ocupa una plaza preponderante, de acuerdo con una lógica de mercado en la que los fabricantes de aviones y las compañías aéreas juegan un papel fundamental (Frigant et al., 2006: 219).

Asimismo, hay estudios que relacionan este desarrollo industrial aeronáutico con el desarrollo económico y la liberalización de los servicios aéreos, que permiten un aumento de la demanda del servicio comercial civil y, consecuentemente, del tráfico aéreo y de la demanda de aviones.

Junto con el desarrollo de la industria aeroespacial en Europa Occidental y en Estados Unidos, otros países en otros continentes se han sumado al grupo de fabricantes y consumidores de aparatos aeronáuticos y espaciales. En ese sentido, la ampliación futura del mercado asiático, particularmente el chino, o del latinoamericano, tanto para productos como servicios aeronáuticos, representa un potencial decisivo para el desarrollo del sector.

A esto se agrega que el aumento de la demanda está vinculado a un requerimiento de demanda tecnológica, es decir, tanto los Estados como las compañías aéreas exigen la creación de centros de producción y transferencia tecnológica a cambio de compras futuras, con lo cual crean un espacio de desarrollo industrial aeroespacial.

En síntesis, se pronostica para las próximas décadas un aumento de la demanda tanto civil como militar, el establecimiento o fortalecimiento de centros productivos de tecnología en países periféricos de Europa y Estados Unidos, y sobre todo, un amplio desarrollo en Asia, especialmente en China; esto es, la aparición de mercados emergentes potencialmente competitivos.

A pesar de su crecimiento reciente y su potencial futuro, una expansión ilimitada de la industria está condicionada por varios factores: a) los precios de los combustibles en un escenario de escasez de petróleo y sus derivados b) la saturación del tráfico aéreo y de las infraestructuras –principalmente de los aeropuertos–, lo cual redunda en deficiencias en los servicios civiles y en un posible aumento de los accidentes y c) las transformaciones tecnológicas en función de reducir la contaminación, derivadas de la lucha contra el cambio climático[1].

Las regiones centrales y países emergentes

Los centros más importantes de desarrollo industrial aeroespacial son dos: Norteamérica, que incluye a los Estados Unidos y Canadá, y algunos países de Europa Occidental entre los que sobresalen Francia, Alemania y el Reino Unido. Estos tres países concentran más del 50% de los 429.000 empleos de la industria aeroespacial europea (Niosi y Zhegu, 2005: 5).

Efectivamente, Estados Unidos y la Comunidad Europea concentran la producción aeroespacial mundial. Estados Unidos con el 50% y Europa con el 35%. Siguen Japón y Canadá, con un 6% cada uno. El empleo directo se calcula en alrededor de 1.220.000 empleados, de los cuales casi la mitad se encuentran en Estados Unidos y el 35% en Europa (Niosi y Zhegu, 2005:1). Asimismo, es preciso mencionar que la mira de las grandes empresas está enfocada en los mercados de Asia. Se calcula que el mercado Asia-Pacifico supondrá, hacia 2020, el 36% del mercado total.

Tanto en Estados Unidos como en Europa, las grandes firmas se han fusionado, aliado o han adquirido los activos de otras empresas, lo que dio lugar a que dos grandes compañías poseyeran el control mundial de la producción y el mercado: en Estados Unidos, la Boeing-McDonell y el Consorcio Europeo EADS (European Aeronautic Defence and Space Company). Estas dominan el mercado de la aviación comercial. En el campo de la defensa, sobresalen tres compañías: Northrop-Gruman, Lockeed-Martin[2] y Raytheon. Otras empresas de importancia en el mercado aeroespacial son UTC, General Electric, Honeywell, TRW, Textron, General Dynamics y BF Goodrich.

---

1 La industria aeronáutica solicitó recientemente a la Comisión Europea una mayor concreción de la iniciativa "cielo limpio" con la que se pretende limitar el impacto medioambiental de la aviación que, según un estudio de la Dirección General de Medio Ambiente de la Unión Europea, representa el 4% de la emisión de gases de efecto invernadero (*El País*, 24 de junio de 2007).

2 Empresa constructora de aviones y misiles.

Rusia, no obstante su potencial e infraestructura aeroespacial, ha tenido limitaciones de tipo económico que han impedido su reposicionamiento mundial; sin embargo, es considerado un país emergente. Asimismo, los países que se ubican en primera línea para competir en igualdad de condiciones en el futuro con las grandes potencias aeroespaciales son China, Japón e India. Estas naciones se caracterizan por tener un escaso desarrollo en la aviación civil, pero están en una fase avanzada en el sector espacial, a partir de sus redes de cooperación con países más avanzados[3].

Otros países emergentes y con gran potencial son Canadá, Brasil, Israel, Pakistán y las dos Coreas. "Canadá y Brasil se han convertido en proveedores mundiales de aviones regionales"[4], siendo competidores entre sí a través de sus empresas respectivas, Bombardier y Embraer. Por su parte, Israel ha pasado a ser líder en la fabricación de misiles tácticos y balísticos, ramo en el cual también destacan Pakistán y Corea del Norte. A la vez que Corea del Sur, debido a su necesidad de seguridad frente a su vecino del norte, ha desarrollado su industria aeroespacial en el sector militar, que ahora también exporta.

La industria aeroespacial en México

En México existe un creciente desarrollo de la industria aeroespacial, pero se carece de estudios y cifras exactas al respecto. Un estudio reciente reconoce que es "impreciso determinar un tamaño o lista exhaustiva" (PRODUCEN 2006:100). Para Derbez García, de la Universidad de León,

> …en México la industria aeronáutica ha presentado un alto potencial de expansión con 192 empresas dedicadas directamente a la manufactura de partes para aeronaves que son exportadas principalmente a los Estados Unidos y, que en conjunto, emplean a más de 10.500 trabajadores, en su mayoría altamente especializados (Derbez García, 2007: 8).

Según el estudio de PRODUCEN, estas empresas se ubican en 13 estados, de los cuales Baja California cuenta con el 31% de las plantas. Las actividades principales que realizan son: 1) componentes para maquinaria, 2) arneses y cables, 3) componentes para sistemas de aterrizaje, 4) inyección plástica, 5) intercambiadores de calor, 6) equipo

3 Situación y perspectivas de la industria aeronáutica y espacial. Andalucía región aeronáutica. http: www.unia.es/nuevo_inf_academica/visualizar_file_adjunto.asp?ID=399, acceso 25 de junio de 2007, pp.10-12.

4 Ibídem, pp. 5.

de precisión, 7) reparación de superficies de sustentación, 8) sistemas de audio y vídeo, 9) componentes electrónicos y 10) interiores (PRODUCEN, 2006:100). En el cuadro siguiente se muestra el número de empresas por Estado y las actividades que realizan:

Empresas del sector aeronáutico global

Número de compañías

Estados	Manufactura (M)	Manufactura, reparación y modificación (MRO)	Ingeniería y diseño (E&D)	Total
Aguascalientes	2	0	0	2
Baja California	35	1	3	39
Chihuahua	11	0	0	11
Coahuila	5	1	0	6
Jalisco	2	0	3	5
Cd. de México	0	4	2	6
Nuevo León	11	1	2	14
Puebla	2	0	0	2
Querétaro	1	3	3	7
San Luis Potosí	4	0	0	4
Sonora	21	0	0	21
Estado de México	0	5	0	5
Yucatán	2	0	0	2
Total	**96**	**15**	**13**	**124**

Fuente: Ministerio de Economía (2006). Citado en MEXICONOW (2007:22)

En este sentido, el desarrollo de la industria aeroespacial en México refleja la tendencia mundial: las actividades de menor valor agregado se desarrollan en los países periféricos, y la industria de primer nivel en los centros de operación de las grandes empresas: Estados Unidos y Europa.

México ha experimentado un crecimiento anual promedio del 14%, que se duplicó en 10 años, entre 1995 y 2005. No obstante, las exportaciones de México a Estados Unidos son bajas. En 2005 alcanzaron los 1.300 millones de dólares, lo que representa el 1,7% de las importaciones norteamericanas. La producción mexicana aeroespacial está concentrada en la producción para Estados Unidos y México, y no logra alcanzar un posicionamiento en América Latina. Asimismo, la compra de flota de aviación en México no crece y las compañías operan, en gran número, con aviones rentados.

El total de pasajeros que viajaron en 2005 fue de 46.110 millones, de los cuales, un 60% lo hicieron en aerolíneas nacionales y un 40% en extranjeras. En el transporte de carga, que crece más velozmente, alcanza un 7,8% en líneas nacionales y un 9,4% en líneas extranjeras (55% del mercado nacional). Otra línea en crecimiento son los jets privados o de clase corporativa, en la que México no ha logrado ofrecer servicios de mantenimiento, que se realizan principalmente en los Estados Unidos. México, según PRODUCEN (2006) puede convertirse en proveedor de los servicios de mantenimiento y reparación de este tipo de aviones ofreciendo costos más baratos; sin embargo, aún no tiene esta capacidad.

El caso de Baja California

La industria aeronáutica en Baja California en las últimas dos décadas ha alcanzado gran importancia. Establecida hace 40 años, en la actualidad cuenta con el mayor número de plantas en el nivel nacional. Existen 42 plantas y 12.204 empleos. El 76% de las plantas son grandes o medianas, la mayoría son estadounidenses y manufacturan o ensamblan productos para el sector aeroespacial (PRODUCEN, 2005: 9).

El desarrollo aeroespacial se inicia en 1966 con el establecimiento de las empresas Rockwell Collins y Switch Luz. El despegue de esta industria en Baja California se debe a cuatro factores:1) la cercanía geográfica con Estados Unidos, especialmente con la Costa Oeste de ese país, donde se ubica gran parte de la industria aeroespacial; 2) la política de desarrollo industrial del Estado, que busca el desarrollo de un *cluster* aeroespacial; 3) la Ley de Fomento a la Competitividad y Desarrollo Económico, que ofrece incentivos a las empresas, y 4) la disponibilidad de ejecutivos especializados en el sector aeroespacial, tanto en el gobierno estatal como en el sector privado, cuyo interés ha generado importantes avances.

Características generales de la industria aeroespacial[5]

Localización

La distribución espacial de las empresas, en el periodo 2005/2006, es la siguiente: Tijuana tiene 20 plantas (y representa el 48% del total de plantas localizada en el estado) con 5.396 empleos (44% del total); Mexicali, 15 plantas (36%) con 5.929 empleos (49%); Ensenada, 3 plantas (7%) con 344 empleos (3%); y Tecate, 4 plantas (10%) con 535 empleos (4%) (PRODUCEN, 2005: 9).

5 En general, se optó por presentar en los textos redactados los datos absolutos, y en las gráficas aparece la distribución de los porcentajes respectivos.

El factor principal para elegir Baja California fue la ubicación geográfica (45,5%), el costo de la mano de obra (27,3%), la disponibilidad de mano de obra (13,6%) y otros (13,6%).

La antigüedad promedio de las empresas aeroespaciales en Baja California es de 13 años. La empresa más antigua llegó en 1968, esto es, hace 40 años, cuando se inició el programa de maquiladoras, y la más reciente inició operaciones en 2006. La distribución es muy homogénea a lo largo del tiempo, dado que casi un tercio de las plantas llegó antes de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), otro tercio entre 1995-2000, y el resto posteriormente. Esto es, el 70% de los establecimientos iniciaron operaciones desde que se estableció el TLCAN.

Tipo de inversión

La gran mayoría de los establecimientos aeroespaciales son de inversión extranjera –18 de 21 empresas que respondieron– (85,7%), dos empresas son mexicanas (9,5%) y una tercera resultó ser una empresa con inversión conjunta (4,8%). Destacan por su presencia corporaciones multinacionales[6] como Rockwell Collins, Honeywell Aerospace, Bourns Inc. y Lockheed Martin.

Actividad principal

La producción es muy variada; prácticamente cada planta realiza un producto distinto, desde cobijas aislantes e interiores, hasta módulos de radiofrecuencia y microondas, maquinados, conductores eléctricos y metálicos, interruptores eléctricos y electromecánicos, motores como sistemas auxiliares, manufactura de componentes para turbina, cables y arneses, aparatos electrónicos simuladores, manufactura y ensamble de potenciómetros, válvulas para sistemas hidráulicos, intercambiadores de calor, productos electrónicos, etcétera[7].

Las empresas de aeropartes son principalmente metalmecánicas (58%), electrónicas (17%), de plástico (17%), sin embargo, varias plantas cumplen actividades que son características de varios sectores de la producción (8%).

Los productos y/o servicios procesados por las empresas aeroespaciales están dirigidos principalmente a la aviación. Catorce plantas

6 Del total de empresas que existen, 39 son extranjeras y reportan, en su mayoría, a corporativos localizados en California. Asimismo, los clientes principales para estas empresas son, en orden de importancia, "Boeing, el Departamento de Defensa de los Estados Unidos, Airbus, Bombardier, Embraer, Cessna y General Dynamic…". (PRODUCEN, 2005:13). Asimismo, los capitales son, en su mayoría, estadounidenses.

7 Los productos forman parte de segmentos y sistemas específicos de los aviones. Para ver con más detalle esta ubicación consúltese Producen 2007a, 2007b).

dirigen su producción tanto a la aviación civil como militar (63%), cinco sólo a la aviación civil (a empresas como Boeing y Airbus) (23%) y tres a la producción de helicópteros y aviones militares (14%).

La mayoría de las empresas (21 de las 23 encuestadas) se ubican en el cuarto nivel (*tier*) de la cadena de valor, esto es, "producción especializada de elementos de componentes menores bajo procesos específicos no complejos"[8]. Su actividad está relacionada con el ensamble de componentes y partes, pero principalmente con la manufactura. Solo dos empresas se ubicaban en el segundo nivel, es decir, "subensambles de diversos sistemas primarios y secciones menores". El área física a la que dirigen su producto las empresas varía considerablemente[9]. El hecho de que no existan plantas armadoras de aviones (como Boeing o Bombardier) ni empresas ubicadas en el primero y el tercer nivel, y solo dos en el segundo, refleja las limitadas capacidades que tiene la industria aeroespacial en Baja California por el momento, pero a la vez refleja que en términos de promoción de inversión extranjera directa aún hay mucho por hacer.

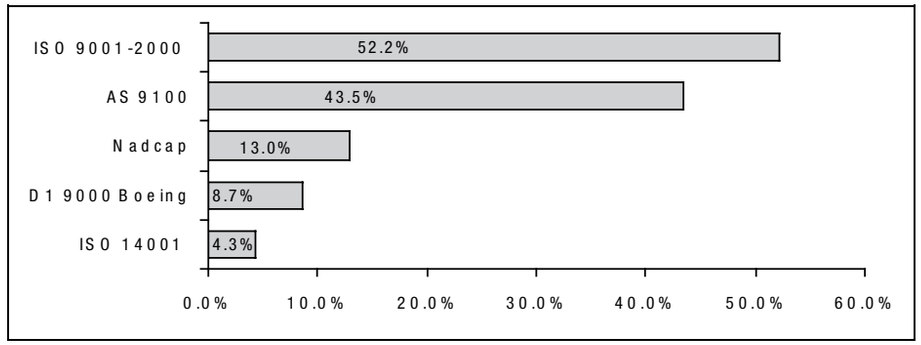
Las cuatro actividades fundamentales que realizan las 23 plantas encuestadas son: a. manufactura (86,9%), b. diseño (78,3%), c. ensamble (60,9%) y d. de taller (5%). El hecho de que la gran mayoría de las plantas realice manufactura es una característica distintiva de la industria aeronáutica / aeroespacial, a diferencia de la electrónica e incluso de la industria de autopartes. Esto está asociado no solo con el hecho de que en su mayoría sean empresas intensivas en capital –fundamentalmente por los departamentos y áreas de maquinados– sino sobre todo por su modelo productivo de bajo volumen-alta mezcla (*low volume-high mix*).

Certificación

De estas empresas, 13 plantas (56,5%) están certificadas y un porcentaje menor tiene, además, un reconocimiento corporativo (30,4% o 7 plantas). Conviene señalar que cada empresa puede tener varias certificaciones a la vez. La gráfica siguiente muestra el tipo de certificaciones que tienen las empresas.

8 Para una descripción del significado de los distintos niveles de la cadena consúltese Producen 2007a y 2007b. La clasificación de las empresas está realizada en función de las respuestas de los directivos y de la clasificación que realizó en su reporte la agencia Producen.

9 Área física donde se integran los productos: fuselaje (21,7%), áreas de emergencia (8,3%), cocinetas, divisores, maleteros, otros (8,3%); interiores de avión (8,3%), motores en sus diversas modalidades y generadores electromecánicos (8,3%), puertas y asientos (8,3%) y tren de aterrizaje (8,3%). Fuente: COLEF, Proyecto Diagnóstico de la Industria Aeroespacial en B.C. / PRODUCEN, Desarrollo del *Cluster* Aeronáutico en Baja California, 2007 (n=23).



Fuente: COLEF, Proyecto Diagnóstico de la Industria Aeroespacial en B. C. / PRODUCEN, Desarrollo del *Cluster* Aeronáutico en Baja California, 2007 (n=23).

Oportunidades de negocio

Finalmente, una característica relevante de las empresas es la capacidad ociosa que tienen. En especial, sobresalió la capacidad en maquinados a los que emplean mediante subcontratación.

Conocimientos, habilidades y destrezas en la industria aeroespacial en Baja California

La industria aeroespacial y aeronáutica de Baja California demanda cuatro tipos de competencias en cada uno de los niveles analizados, técnico no profesional y profesional: técnicas, organizativas, administrativas y actitudinales.

Competencias técnicas

Las competencias técnicas, por el momento, no están relacionadas con conocimientos especializados en la industria aeronáutica, sino con otras de tipo mecánico en los niveles bajos e intermedios, y con fuertes competencias organizativas en lo que se refiere a planeamiento. Se resaltan competencias como sistemas de calidad, procesos de control numérico computarizado (CNC), conocimiento de ciertos materiales, cortadores de metales y algo de trigonometría, la mayoría de ellas de carácter manual pero que requieren adiestramiento.

Por ello es necesario aumentar la cantidad y calidad de la oferta en las áreas técnicas y profesionales ya señaladas.

Desde el punto de vista práctico, en cada una de esas áreas se presentan varias opciones:

- Establecimiento de acciones conjuntas empresas-centro de capacitación para el desarrollo de competencias en soldadura, maquinado, moldeo de plásticos y operaciones de metalmecánica.

- Creación de nuevos programas o especialidades a distintos niveles en competencias relacionadas con diseño.
- Inclusión de materias o el dictado de diplomados teórico-prácticos centrados en temas organizativos, como el trabajo en equipo.
- Impartición de materias sobre aspectos de responsabilidad y ética en el trabajo.

En el nivel técnico no profesional, las competencias técnicas más requeridas se agrupan en torno a los siguientes procesos y ocupaciones: 1) soldadura, 2) maquinados: tanto maquinados tradicionales como máquinas CNC. Ocupaciones principales: torneros, fresadores y programadores en las máquinas CNC. Otra ocupación importante es la de herramentista (*tool-maker*) y 3) metalmecánica: cortado, doblado y laminado.

En el nivel profesional, las competencias técnicas guardan aspectos muy generales, comunes a la organización de procesos, y competencias muy específicas que dependen de la especificidad del producto. Hay que hacer notar que las competencias de los ingenieros no son exclusivamente las relacionadas con operaciones de manufactura, sino también con las de diseño.

En el nivel profesional, se reconoce la necesidad de conocimientos especializados en aeronáutica, pero no hay un consenso claro respecto de la necesidad de una crear una carrera de aeronáutica en la región de Baja California. Hoy por hoy, muchas de las operaciones las llevan a cabo ingenieros industriales, mecánicos o electrónicos, pero hay opiniones que señalan que dichas operaciones se verían facilitadas con la presencia de ingenieros especializados.

A efectos de la falta de una "masa crítica" de ingenieros en la región, es necesario examinar las complementariedades del *cluster* aeroespacial con el *cluster* aeronáutico, donde existen competencias comunes y otras transferibles o adaptables entre uno y otro *cluster*. Las tendencias a la modularización en ambas industrias, elementos del diseño de aviones y automóviles e incluso procesos en la manufactura, como el maquinado, tienen elementos compartidos que es necesario tener en cuenta cuando se trata de fomentar ambos *clusters* en la región.

Competencias organizativas

La fuerte presencia de las regulaciones en los procesos productivos se traduce en una necesidad creciente de certificaciones especializadas como NADCAP, AS9100 y otras. Es previsible que estas necesidades aumenten en la medida que evolucione: a) el tejido productivo por la evolución de las plantas establecidas y por la llegada de otras plantas en las que se requieren procesos más complejos y, b) por el avance de acuerdos como *Bilateral Aviation Safety Agreement* (BASA), que plantean tanto oportunidades como obligaciones. Estas características imponen precisión en los procesos y documentación detallada de ellos para cumplir con el requisito de *trazabilidad*.

En los niveles menos especializados de trabajo, la certificación influye en la necesidad de contar con trabajadores con un nivel de escolaridad de secundaria como mínimo. En el conjunto de las empresas se agudiza una competencia señalada como necesaria por varias de ellas: el trabajo en equipo. Esta característica es especialmente importante en el Centro de Excelencia en Ingeniería, pues el sentido último de ese tipo de organización es aprovechar las ventajas potenciales del trabajo en pequeños grupos especializados.

Otro elemento que es reiterativo, pero en unas más que en otras, es el desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo y la motivación por la calidad, como sucede en la EMPRESA 8. En el siguiente listado se presentan diferentes competencias requeridas para técnicos e ingenieros. Los niveles de importancia van del 1 al 5, donde 5 es un nivel con mucha importancia.

(5) Trabajo en equipo
(5) Motivación por la calidad
(4) Capacidad de análisis
(4) Resolución de problemas
(4) Capacidad de liderazgo
(4) Capacidad de organización
(4) Habilidades en las relaciones interpersonales
(3) Conocimiento de lenguas extranjeras (inglés)

Competencias administrativas

Son cada vez más importantes en el nivel profesional, donde las plantas tienden a comprar sus insumos de manera directa.

Competencias actitudinales

Es notorio que varias empresas señalen como competencias que deben desarrollarse la capacidad de aprender y el sentido de la ética y la responsabilidad. Este aspecto parece especialmente importante en un sector donde hay requerimientos de confidencialidad y, por otro lado, de un fuerte compromiso con las exigencias del trabajo, dada la necesidad de fabricar productos de alta confiabilidad que eviten accidentes.

Capacitación y reclutamiento a nivel técnico

Hay una percepción bastante extendida en cuanto a que existen dificultades para cubrir los requerimientos de personal con las competencias requeridas de acuerdo con la oferta que existe actualmente en

la región. El problema lo tratan de solventar las plantas con la fuerte capacitación que imparten dentro de ellas.

Algunas de las prácticas de capacitación que encontramos que se practican son las siguientes: 5-S, Kaizen y trabajo en equipo (cómo obtener consenso). [10]

En referencia a un trabajo conjunto con instituciones educativas según el criterio de las empresas, no se han encontrado instituciones que los hayan satisfecho, quedando en este aspecto una brecha muy grande todavía.

Existen empresas que combinan muy bien la capacitación interna con la externa, y que desarrollan actividades de colaboración con instituciones locales, así como con el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y el Centro de Capacitación para el Trabajo industrial (CECATI), como es el caso de la EMPRESA 3, que tiene un proyecto conjunto con estas instituciones educativas; sin embargo, son proyectos que están en sus inicios.

Algunas cuentan con un personal altamente capacitado, tanto entre sus profesionales como entre sus técnicos, incluida la certificación correspondiente como el AS9100 y el ISO 9001-2000, el Six Sigma Belt, entre otras. Sin embargo, existen también plantas con trabajadores que cuentan únicamente con formación primaria, o que no tienen conocimiento de inglés ni de computación. Más aún, existe la carencia de trabajadores en ciertas áreas como la de *software*, a quienes las mismas empresas deben capacitar. En este sentido, se opta por los más jóvenes, que tienen un mayor conocimiento del tema.

Hay plantas que no exigen mucha especialización y contratan personal que reúne ciertas condiciones y competencias, a partir de lo cual capacitan a su personal.

Otras, que se dedican principalmente al ensamble, poseen las características de las operaciones que realizan, como es el caso del sector

10 Estas mejores prácticas forman parte de la filosofía de la producción delgada (*lean production or manufactruing*), también denominada como sistema de producción japonés. La 5S es un método para organizar el lugar de trabajo, especialmente aquel compartido (como el piso de la fábrica o las oficinas), y mantenerlo organizado. Las 5 objetivos refieren a mejorar la moral en el lugar de trabajo, la seguridad y la eficiencia. Se consigue mediante la asignación localizada de cada elemento (que es necesitado), de tal manera de evitar pérdidas de tiempo buscando cosas. Adicionalmente, resulta obvio cuando algo (o alguien) no está en el lugar designado. El Kaizen es una actividad diaria cuyo propósito es ir más allá del simple mejoramiento de la productividad y refiere al continuo y permanente mejoramiento, para lo cual se presentan técnicas que permitan este proceso el cual va aparejado de la humanización en el trabajo. Finalmente, el trabajo en equipo es una acción conjunta por 2 o más personas, en la cual cada persona contribuye con diferentes calificaciones y expresan sus intereses individuales y opiniones en búsqueda de la unidad y la eficiencia del grupo con el fin de alcanzar las metas comunes.

militar, y obligan a tener un grado importante de precisión en las tareas. Ello se traduce a su vez en dos aspectos que deben tenerse en cuenta: la gran cantidad de certificaciones del personal y las necesidades de capacitación en aspectos como la ética, dada la confidencialidad del proceso. Buscan gente que sea versátil, flexible y polivalente, para poder cambiarla de puesto de trabajo. El hecho de ser una empresa con alta mezcla y bajo volumen, requiere mucha flexibilidad por parte de la gente.

Algunas empresas cuentan con un programa de apoyo a los trabajadores que desean seguir estudiando una licenciatura o maestría. Sin embargo, en estos casos se señala que hay poco interés por parte de ellos, y pocos son los que aprovechan estas oportunidades.

La mayoría de los profesionales provienen de universidades de la región, como la Universidad Tecnológica de Tijuana y la Universidad Autónoma de Baja California. Los egresados traen un conocimiento básico y continúan el entrenamiento en la empresa.

La capacitación que la planta otorga a ingenieros y técnicos está constituida por cursos y programas de capacitación formal –interna y externa– e informal. Tanto en el nivel técnico como en el de ingeniería se busca contratar titulados que cuenten, de ser posible, con experiencia profesional.

El tiempo que tarda la capacitación para ingenieros y técnicos es de seis meses. Este tipo de capacitación representa para la empresa un gasto mensual aproximado de 3.000 dólares.

Además de las competencias técnicas relacionadas con los procesos de ensamble, maquinado, metalmecánica y moldeo de plástico, un aspecto que es importante subrayar es que varias de las plantas entrevistadas destacan la idea de que la escolaridad en los ensambladores tiene que ser como mínimo de nivel secundario. Ello se relaciona con operaciones en las que se requieren cierta capacidad de cálculo, lectura de planos y, sobre todo, se relaciona con el tema de la certificación. Es complicado que los empleados con grado de primaria superen los procesos de aprendizaje que involucran los distintos grados de certificación.

La problemática del mercado de trabajo[11]

Las 23 plantas aeropartistas entrevistadas empleaban a un total de 6.897 trabajadores en 2005, es decir, 300 personas en promedio por establecimiento, lo que da un total aproximado de 11.500 ocupados totales. Se trata de empresas de gran tamaño, es decir, por encima de los 250 empleados estipulados en las clasificaciones de tamaño de empresas. Cabe señalar que hay una importante heterogeneidad en el

11 Todos los datos de esta sección provienen de la misma fuente: COLEF, Proyecto Diagnóstico de la Industria Aeroespacial en B.C. / PRODUCEN, Desarrollo del *Cluster* Aeronáutico en Baja California, 2007 (n=23).

sector: la que menos ocupa tiene 17 personas y en la que más empleados hay trabajan 1.300.

Para tener un mejor indicador respecto de si son intensivas en empleo, conviene compararlas con las maquiladoras. Por ejemplo, en las empresas localizadas en Tijuana, el promedio de ocupados fue de 283 personas en 2005 contra 300 en las plantas de aeroespaciales. Sin embargo, si se compara este promedio con las maquiladoras electrónicas y automotrices en Tijuana, resultó menor. El único dato con el que contamos es de 2001 y resultó que el promedio de empleados era de 403 (Carrillo y Gomis, 2004).

Entonces, la siguiente pregunta que conviene hacernos es: ¿la estructura de empleo en la industria aeroespacial difiere de la maquiladora tradicional? Nuevamente, sobre la base de la encuesta de 2002, se tiene que, en el caso de Tijuana, el 75,8% de los ocupados en promedio eran obreros de producción. Por su parte, en las empresas aeroespaciales fue menor: 67,9%. Estos 8 puntos porcentuales son relevantes, dado que tradicionalmente el porcentaje de trabajadores directos ha sido mayor al 70%, y esta ha sido una de las características que definen a la maquiladora y que se ha mantenido a lo largo del tiempo.

¿Qué tipo de mano de obra calificada emplean? Técnicos e ingenieros en su mayoría, pero no especializados en el sector aeroespacial.

Las empresas ocupan, en promedio, un 17,8% de técnicos del total de empleados por establecimiento. Pero la variabilidad es grande, dado que el mínimo fue del 3% y el máximo del 45%, lo cual da un coeficiente de heterogeneidad del 3,05.

Respecto del número de ingenieros ocupados (y que cumplen funciones asociadas con su profesión), se tiene que, en promedio, se emplea a 23 ingenieros por establecimiento; esto representa alrededor del 7,6% del empleo total y un considerable 22,5% del "segmento de empleo calificado". Sin embargo, la varianza también resultó ser alta, dado que algunas empresas solo ocupan a un ingeniero y otras, a 200. Para tener más clara esta distribución se tiene que: el 47% de las plantas ocupan de 1 a 10 ingenieros, el 40% emplean de 11 a 99, y el 13%, más de 100 ingenieros.

En otros términos, el 70% de las empresas sí ocupan ingenieros y el restante 30% no. De las que ocupan ingenieros, en promedio, emplean 33 de ellos en cada planta. Y de las empresas que contratan ingenieros, de estos, sólo el 1% cuenta con una formación especializada en la industria aeroespacial.

¿De qué carreras egresan los profesionales y técnicos?: de ingenierías tradicionales y especialidades como electrónica y maquinados CNC en el caso de los técnicos

La mayoría de los profesionales que trabajan en las empresas aeroespaciales egresan de escuelas de ingeniería. La especialidad de ingeniería industrial resultó ser con mucho la principal fuente, ya que 16 de las 19 (84,2%) pertenecen a esta especialidad, mientras que para ingeniería mecánica encontse encuentra el 10,5% y en ingeniería electromecánica el 5,3%.

Con respecto a los técnicos ocupados en las empresas aeroespaciales de Baja California, egresan principalmente de las carreras de Técnico en electrónica (4, 33,3%), Técnico en maquinados CNC (3, 25%), Técnico en electromecánica (1, 8,3%) así como de otras especialidades (33,3%)

Un hecho importante para el empleo es que la mayoría de las empresas aeroespaciales (16, 72,7%) manifiestan que en los próximos tres años (2007-2009) piensan contratar más profesionales y/o técnicos. La demanda de personal será en ingeniería industrial (46,7%), ingeniería mecánica (20%), ingeniería electrónica (13,3%), ingeniería electromecánica (6,7%) y otras profesiones (6,7%). En las ramas técnicas se privilegia a los técnicos electrónicos y a los electromecánicos con un 33,3% cada uno, y los electromecánicos con el 16,7%. Asimismo, cabe resaltar que las empresas manifestaron en un 88,9% tener dificultades en el mercado de trabajo para contratar al personal calificado porque no lo hay de las especialidades que requieren. Sin embargo, sólo el 8,7% de las empresas (2) manifestaron requerir certificaciones especializadas.

De otro lado, la mayoría de las empresas cuentan con programas de capacitación, orientados principalmente al personal técnico. El 52,9% de las empresas tienen programas de capacitación semestrales y anuales, mientras que en el 41,2% de las plantas desarrollan programas conforme se van detectando las necesidades.

¿Los trabajadores tienen una alta rotación? Sí en su gran mayoría, pero es un poco menor a la tasa de rotación en las maquiladoras.

La tasa de rotación mensual en el trabajo para 2005 fue de 8,9%. En contraste, en 2001 fue de 9,4%, de acuerdo con la encuesta Colef mencionada previamente. En dicha encuesta se encontró un tasa mensual del 10,4% para Tijuana y del 14,3% para Mexicali (Carrillo y Gomis, 2004).

Vinculación con instituciones educativas

Un hecho importante es que, de las 23 empresas aeroespaciales encuestadas, el 78% de ellas sí tiene vínculos con instituciones de educación superior. Se destaca la vinculación de las empresas con las universidades, principalmente con los institutos tecnológicos.

Con respecto a las escuelas técnicas o de educación media-superior, las empresas aeroespaciales dijeron tener vinculación solo en

seis casos; esto representa el 26% del total de plantas encuestadas. La institución con la que este vínculo fue mayor es el CECATI (3 casos, 50%), en segundo lugar figura el CONALEP (dos casos, 33,3%) y en tercer lugar el CBTIS (1 caso, 16,7%).

Empresas de distintos niveles de calificación

La idea central de este apartado es conocer qué aspectos pueden estar asociados con el nivel de calificación de la mano de obra, sobre la base de las variables obtenidas para el análisis[12]. Se construyó un índice de calificación a partir de la estructura de empleo de cada planta para, posteriormente, analizar los resultados por variables. Después de revisar diversas variables, ocho de las plantas resultaron tener una asociación significativa con la variable construida "estructura o nivel de calificación".

En primer lugar, las empresas cuya estructura es "poco calificada" tienen una antigüedad promedio de 15 años, mientras que aquellas en las cuales la estructura es "altamente calificada" su promedio es de 11 años. En otras palabras, las empresas más recientes tienden a contratar mano de obra más calificada en términos relativos a su estructura de empleo.

En segundo lugar, las empresas "poco calificadas" emplean más gente (318) que las "altamente calificadas" (296). Si bien en ambos casos se trata de empresas de gran tamaño (es decir, que emplean más de 250 personas), sí hay una importante diferencia entre ellas.

En tercer lugar, las empresas más calificadas realizan más operaciones de manufactura que las no calificadas. Las empresas "poco calificadas" mantienen una mezcla de ensamble y manufactura en la mayoría de las plantas (7) contra 4 en las "altamente calificadas". Sin embargo, las más calificadas se dedican en forma exclusiva y en mayor proporción que el otro segmento tanto al ensamble como a la manufactura.

En cuarto lugar, las empresas aeroespaciales más calificadas son aquellas en las que el producto que elaboran forma parte del sector de la metalmecánica; mientras que en el caso de las empresas "poco calificadas" 5 plantas eran metalmecánicas y 6 formaban parte de otros sectores (electrónica, plástico, etc.). En el caso de las "altamente calificadas" fueron 7 contra 4.

En quinto lugar, las empresas aeroespaciales que cuentan con alguna certificación mantienen una estructura de empleo más calificada; mientras que en el caso de las empresas "altamente calificadas", 7 plantas están certificadas contra 3 que no lo están; en el caso de las "poco calificadas", el resultado fue 6 contra 5.

En sexto lugar, las empresas aeroespaciales que adoptan mejores prácticas tienen una estructura de calificación más alta que las que no adoptan dichas prácticas; si bien las empresas aeroespaciales incorporan en forma muy variada mejores prácticas, tales como *Six Sigma, lean manufacturing*, entre otras. La práctica que está más difundida en las empresas aquí analizadas es la *lean production*, cuyos antecedentes son el "modelo socio-técnico de Toyota" que, en realidad, es más una filosofía que involucra un amplio conjunto de prácticas que una práctica en sí misma, en el sentido de un instrumento. De 11 plantas que dijeron utilizar esta práctica, 6 eran poco calificadas y 5 altamente calificadas. Por el contrario, de las 8 empresas que no utilizaban esta mejor práctica, 5 eran poco calificadas y 3 altamente calificadas. La Gráfica muestra la asociación entre estas variables.

En séptimo lugar, las empresas con una estructura de calificación más alta tuvieron tasas de rotación en el trabajo mucho menores que las de menor calificación. En promedio, y para la tasa mensual promedio durante 2005, se encontró que las plantas "poco calificadas" tuvieron una tasa del 12,5%; en contraste, en las empresas "altamente calificadas" fue de 4% mensual.

Por último, y en octavo lugar, las empresas aeroespaciales que sí piensan contratar técnicos y profesionistas en los próximos tres años resultaron, contrario a lo esperado, ser las "poco calificadas". De las 15 plantas que dijeron que sí piensan contratar nuevo personal calificado, 9 eran poco calificadas y 6 altamente calificadas. Por el contrario, de las 7 empresas que no piensan ampliar su personal calificado 2 eran poco calificadas y 5 altamente calificadas. Esto que parece un paradoja, puede ser más un reflejo de los requerimientos de mano de obra calificada en este segmento de empresas, debido a la creciente demanda que se pronostica y a las presiones por elevar la competitividad de las compañías.

En resumen, se pueden establecer las siguientes hipótesis de trabajo para una futura investigación: La estructura de calificación en las empresas de aeropartes en Baja California es mayor si es:

- Mayor la complejidad productiva
- Mayor la certificación
- Mayor la adaptación de mejores prácticas
- Mayor la pertenencia al sector metalmecánica
- Menor la antigüedad de la empresa
- Menor el tamaño de empleo.
- Menor la rotación en el trabajo.

12 Es importante señalar que, si bien el cuestionario fue diseñado y aplicado por los dos equipos de investigación del COLEF y de PRODUCEN, la información sobre tecnología y otros aspectos no forma parte de la base de datos que fue entregada por Producen a los autores del presente documento. En este sentido, las limitaciones del análisis están relacionadas con la base de datos con la que se cuenta.

Será importante conocer posteriormente qué variables pesan más en la definición de cada uno de los segmentos de empresas según calificación de la mano de obra.

Finalmente, a partir de las entrevistas en profundidad realizadas en 10 empresas se pueden identificar tres tipos ideales de plantas:

- *La planta ensambladora:* con gran antigüedad, gran especialización en un único producto, personal con baja rotación y escasa escolaridad. La planta encuentra dificultades para adaptarse a los requerimientos crecientes y prácticamente ineludibles de certificación. Se trata de un negocio individual en el que, al parecer durante mucho tiempo, no hubo inversión en equipo hasta fechas recientes. No se observan necesidades específicas de personal calificado.
- *La planta manufacturera multiproducto con diseño:* se trata de una planta grande en términos del empleo, que fabrica una buena cantidad de partes del interior de los aviones y que, en poco tiempo, estará en condiciones de fabricar una amplia gama de partes: puertas, asientos, charolas, etc. Para este tipo de operaciones los ingenieros tienen que llevar a cabo trabajos de diseño, lo cual a su vez les exige el dominio de un *software* especializado. Las necesidades de personal calificado están dadas por la variedad de los procesos:
  - Procesos metalmecánicos de corte y doblado de lámina
  - Procesos de maquinado en un taller de máquinas herramientas
  - Procesos de maquinado con máquinas de control numérico
  - Moldeado al vacío de materiales compuestos: fibra de vidrio, polímeros, resinas
  - Procesos con silicón
  - Ductos de aire acondicionado

  Si se traducen estos procesos a niveles educativos, se observa que hay altos requerimientos tanto a nivel técnico no profesional (técnicos en maquinados, trabajadores calificados) como en lo que se refiere a ingeniería.
- *El centro de excelencia en ingeniería,* en donde capacidad técnica fundamental es el diseño. Sin embargo, la concepción del corporativo acerca del trabajo en equipo en pequeños grupos y la necesidad de hacer rentable al centro diversifica las competencias requeridas por los profesionales que en él trabajan. Se trata de un centro con una gran variedad de competencias técnicas muy especializadas que deben complementarse con las otras competencias mencionadas. De ahí que sus necesidades vayan de la mano con el nivel universitario al de posgrado.

La planta de ensamble y el centro de excelencia serían los extremos de complejidad-simplicidad del tejido productivo de maquiladoras aeroespaciales en Baja California. La planta de ensamble señalaría lo que fueron muchas de las plantas maquiladoras –no solo aeroespaciales- y sus dificultades para operar bajo las mismas premisas: baja escolaridad del personal, escasas inversiones en equipo, procesos muy simples, procesos organizativos elementales. El centro de excelencia marcaría tendencias de futuro hacia donde la región debería apostar: alta presencia de profesionales y presencia de posgraduados, altas exigencias de calificación en competencias técnicas, organizativas y de negocios.

La planta multiproducto, con un fuerte énfasis en manufactura, sintetiza desde nuestro punto de vista características comunes a una parte importante de los establecimientos, e indica de manera más clara cuál es el tipo de ocupaciones críticas para el sector y los requerimientos para las instituciones educativas y de capacitación. En buena medida, la clasificación mencionada coincide con nuestra propuesta de los años noventa respecto de la existencia de tres generaciones de maquiladoras: una primera generación con predominio de procesos de ensamble, una segunda generación con predominio de procesos de manufactura, y una tercera, donde se llevan a cabo procesos de diseño con una fuerte presencia de ingenieros (Carrillo y Hualde, 1997). Esto refleja, sin duda, una realidad en transformación en la que las menos calificadas buscan cualificarse para sobrevivir a las exigencias de la competitividad o para ganar ventaja en una industria en crecimiento, en tanto que las más calificadas pretenden ampliar su producción y sus negocios en niveles altamente competitivos.

Conclusiones

El estudio que llevamos a cabo permite conocer los cambios que se vienen realizando en la industria aeroespacial y aeronáutica a nivel mundial y especialmente en la zona de Baja California, en México, y confirma el resultado de otros trabajos realizados, como el de PRODUCEN. Nos ofrece información de primera fuente para ver los avances y limitaciones de la industria, sus vínculos con entidades educativas para desarrollar las competencias y habilidades del perfil del trabajador que se necesita e identificar la situación de la demanda de trabajo en el sector.

El estudio confirma que el sector industrial reúne a una diversidad de empresas que fabrican variedad de productos, de las cuales la mayoría se define como metalmecánicas (60%) y desarrollan su trabajo en ese sector. Presentan características comunes, muchas de ellas, como la de ser plantas orientadas a manufactura en las cuales los procesos relacionados con maquinados, doblado y cortado de metales u otros

materiales constituyen una parte importante de sus procesos. Algunas realizan procesos mixtos para clientes aeroespaciales y de la industria automotriz, o se dedican a otro sector como giro comercial (telecomunicaciones), pero una parte de sus productos va al sector aeroespacial.

Asimismo, las empresas se localizan principalmente en Tijuana y Mexicali, y cuentan con capitales estadounidenses, a excepción de una planta, francesa, y otra, mexicana. De ellas, las que tienen alrededor de 15 años de antigüedad emplean personal menos calificado y las que tienen de11 a menos años tienen mayor número trabajadores más cualificados. Asimismo, todas las empresas llevan adelante instancias de capacitación de personal, aunque algunas son muy especializadas y otras con técnicas básicas que exigen del trabajador, como mínimo, escolaridad secundaria. Esta capacitación se ofrece dentro de las empresas, aunque también en forma externa, al establecer vínculos con instituciones educativas o del gobierno mexicano. También hay empresas que facilitan la capacitación de sus trabajadores para realizar estudios de licenciatura y maestría o alguna especialización.

En cuanto a la certificación se ha avanzado de manera significativa y cada vez las exigencias son mayores. De otro lado es importante resaltar que las empresas menos calificadas tenían mayor interés por contratar a futuro personal calificado. A la vez que se observa que el trabajo con mayor valor agregado es hecho por las empresas más calificadas, en tanto que todavía existe plantas trabajando con maquinarias muy antiguas.

En el nivel educativo existen carreras profesionales y técnicas que están preparando personal idóneo para esta industria; sin embargo, existen importantes limitaciones. Las empresas resaltan la dificultad a la que se enfrentan a la hora de contratar personal de acuerdo con los requerimientos, a la vez que señalan que no tienen vínculos satisfactorios con las instituciones académicas. Si bien las profesiones de mayor demanda son la de ingeniería industrial, mecánica y electrónica y, entre las técnicas, la electrónica, es preciso manifestar que muchas empresas manifiestan que prefieren seleccionar a los aspirantes a partir de potencialidades básicas para luego capacitarlos desde la empresa.

Las empresas no se desarrollan en los niveles más altos y especializados de la aeronáutica o aeroespacial, sino en las de menor valor agregado, lo que hace ver que el sector en Baja California tiene importantes rezagos y limitaciones. Pero, a la vez, se trata de una industria en crecimiento, con fuerte potencial para el desarrollo, proceso en el cual el gobierno y las empresas tienen un rol clave.

Finalmente, el presente estudio permite conocer la problemática, los logros y las limitaciones que presenta la industria aeroespacial en Baja California, así como las potencialidades existentes. Deja claro

también el tipo de personal que demandan las empresas. Asimismo, resalta la importancia de la calificación para el desarrollo de la industria aeroespacial y el vínculo necesario con las instituciones de gobierno y académicas para aprovechar la ubicación geográfica de la región. Por último, muestra la ampliación del sector aeroespacial y aeronáutico en el mundo y las exigencias para desarrollar las condiciones hacia una industria con mayor valor agregado, tanto en el nivel nacional como regional.

Bibliografia

Araújo, Hércules 2007 "Japão revela novos aviões militares Aeronaves de patrulha marítima". En <http://airway.uol.com.br/site/noticia/not1271_71.asp> acceso 4 de junio de 2007.

AIRBUS 2004 "Global market forecast 2004-2023. Airbus SAS an EADS Joint Company with Bae Systems".

Armendáriz, Esperanza 2007 "El futuro está en los cielos y en el suelo nuevoleonés" en *Ciencia UANL* (México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey), Vol. X, N° 2, abril-junio, pp. 1992-195.

BOEING 2005 "World demand for commercial airplanes. Current market outlook. Boeing Commercial Airplanes".

BOEING 2006 "Current market outlook. Boeing Commercial Airplanes".

BOEING 2002 "El mercado latinoamericano de aviación crecerá en un 7.9%". En <http://www.boeing.es/ViewContent.do?id=1605> acceso 17 de abril de 2007

Carrillo, Jorge y Gomis, Redi 2004 *La maquiladora en datos. Resultados de una encuesta sobre aprendizaje y tecnología* (Tijuana: Colef), p. 295.

Carrillo, Jorge y Hualde, Alfredo 1997 "Maquiladoras de tercera generación. El caso de Delphi-General Motors" en *Comercio Exterior* (México), Vol.47, N° 9, septiembre, pp. 747-758.

Back, Cameron "La industria aeroespacial". En <www.mtas.es/insnt/Encoit/pdf/tomo3/90.pdf> acceso 16 de abril del 2007

Carrincazeaux, Cristophe y Frigant, Vincent 2007 "The internationalisation of the French aerospace industry: to what extent were the 1990s a break with the past? en *Competition and change,* Vol. 11, N° 3, septiembre, pp. 261-285

Casamayor, Ramón 2007 "Una feria de altos vuelos" en <http://www.elpais.com/articulo/empresas/feria/altos/vuelos/elpepueconeg/20070624elpnegemp_1/Tes?print=1>, pp. 5-6.

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) "Catálogo de planteles y oferta educativa autorizada (Ciclo Escolar 2006-2007)". En <http://www.conalep.edu.mx/work/resources/LocalContent/2843/1/OfertaEducativa.pdf> acceso 26 de mayo de 2007.

Delgado Ramos, Gian Carlo 2006 "Galileo y la militarización de la 'red industrial europea'" en *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* (Madrid: Universidad Complutense de Madrid).

Escuela Técnica Superior de Ingenieros Aeronáuticos de Madrid Informe "La industria aeroespacial: Estados Unidos". En <http://www.aero.upm.es/es/departamentos/economia/investiga/informe/31.html> acceso 16 de abril del 2007.

European Association of Aerospaces Industries (AECMA) 1999 "The european aerospace industry. 1999 statistical survey" (Bruselas).

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) 2002 "La industria de la aviación y la aeronáutica: motor de crecimiento y tecnología esencial en el siglo XXI", Conferencia mundial sobre la industria aeroespacial, Toulouse, Francia, 16-19 de junio del Departamento del Aeroespacial. Ginebra.

Frigant, Vincent, Kechidi Med, Talbot Damien 2006 *Les territoires de l'aéronautique. EADS, entre mondialisation et ancrage* (París: L'Harmattan).

Gobierno del Estado de Baja California 2007 Oferta educativa 2005-2006. Secretaría de Desarrollo Económico.

Goldstein, Andrea 2004 "Un jugador global latinoamericano se dirige a Asia: Embraer en China" en *Boletín informativo Techint* (Centro de Desarrollo de la OCDE), N° 316. enero-abril.

Ibáñez Rojo, Rafael y López Calle, Pablo 2006 "La industria aeroespacial en Europa: innovación tecnológica y reorganización productiva" en *Proyecto Laboratorio Industrial UE-MERCOSUR. Informes sectoriales*, pp. 4-5.

Indian Space Research Organization (ISRO) "Indian National Satellite System (INSAT). Programmes" en <http://www.isro.org/programmes.html> acceso 25 de mayo de 2007.

Instituto Politécnico Nacional <http://www.ipn.mx/contenido/ofertaeducativa/PlanesEstudio/ecus2.cfm?docPlanEstudios=ESIME_TI_ING_AER&id_nivel=2&id_escuela=21> acceso 26 de mayo del 2007.

InterVISTAS-ga2. "The economic impact of air service liberalization". En <www.intervistas.us>

Lancesseur, Bruno "L'ARJ21, porte-drapeau des ambitions chinoises. La chine entend developer une gamme d'avions allant des appareils récionaux aux gros-porteurs, quiconcurrencetont Boeing et Airbus".

LUKOR "Israel tiene ventaja sobre sus enemigos gracias a su sistema antimisiles, según un parlamentario hebreo". En <http://www.lukor.com/not-mun/africa/0702/12131751.htm> acceso 16 de abril de 2007.

Niosi, Jorge y Zhegu, Majlinda 2005 "Aerospace clusters: local or global knowledge spillovers? en *Industry and Innovation*, Vol. 12, N° 1, pp 1-25.

Nódulo "China refuerza su industria militar aeroespacial". (2004). En *El Catoblepas*. N° 33. pp. 25. En <http://www.nodulo.org/ec/2004/n033p25.htm> acceso 25 de junio de 2007.

Ornelas, Sergio L. 2007 "Mexiconow. Sonora the largest aerospace cluster integrated in Mexico. Mexico's Aeronautical industry takes off! A flight Full of Opportunities and Challenges" en *Mexinow* (México) Año 5, N° 29, julio-agosto, pp. 42-46.

Ornelas, Sergio L. 2007 "Mexico's Aeronautical industry takes off! A flight full of opportunities and challenges" en *Mexinow* (México) Año 5, N° 29, julio-agosto, pp. 13-30.

PRODUCEN 2006 "México y la industria aeronáutica global. Una publicación para entender, obtener información y generar estrategia" (Baja California: Producen-Centro de inteligencia Estratégica).

PRODUCEN 2006 "Desarrollo del cluster aeronáutico en Baja California 2005-2006" (Baja California: Producen-Centro de inteligencia Estratégica).

Redalyc.uaemex. "Límites del desarrollo chino". En http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/633/63300504. acceso 16 de abril del 2007

Reinoso, José 2006 "Airbus tendrá una planta de montaje de aviones en suelo chino" en *El País*, pp. 73.

Ruello, Alain "L'Aéronautique civile russe se relance. Moscow, qui veut restructurer son industrie dans un holding d'etat, mise sur le superjet 100, son premier avion commercial depuis la dispatition de l'ex URSS".

SIMETIC Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Unidad Profesional Ticomán. Ingeniería Aeronáutica. Sección de Estudios de Postgrado e Investigación. En <http://www.esimetic.ipn.mx/pag6/Maestria/maestriamarcos.htm> acceso 26 de mayo de 2007.

Spanish.peopledaily 2000 "China cooperará con firmas extranjeras en industria de aviación". En <http://spanish.peopledaily.com.cn/spanish/200011/07/sp20001107_43880.html>.

Situación y perspectiva de la industria aeronáutica y espacial. (2003), Andalucía Región Aeronáutica.

Tixier, Francois 2000 *Industrial diversification and innovation. An international study of the aerospace industry* (Cambridge: Edwar Elgar).

Trevidic, Bruno 2007 "Paris Air Show. Global challenges for the aerospace industry. Supplément gratuity" en *Le Cotidien de l'economie* (Francia) N° 19.941. Lundi.

UNIA. "Situación y perspectivas de la industria aeronáutica y espacial" (Andalucía: región aeronáutica) en <www.unia.es/nuevo_inf_academica/visualizar_file_adjunto.asp?ID=399> acceso 25 de junio del 2007.

Publicaciones periódicas

El Diario Oficial, lunes 29 de octubre de 2001.

Portales Web

EMBRAER <http://mediamanager.embraer.com.br/english/content/home/>

ISRO <http://www.isro.org/space_science/ADREF.html>

SENEAM. <http://www.seneam.gob.mx>

Antonio Aravena*

La industria del salmón en Chile: ¿crecimiento social o explotación laboral?

Presentación

El crecimiento que ha experimentado la industria del salmón en Chile es un hecho indiscutible no solo para quienes están vinculados directamente a esta actividad, sino también para la comunidad nacional e internacional en general. Los indicadores de este crecimiento son diversos. Chile se ha transformado en los últimos años en uno de los principales exportadores de salmón en el mundo, lo que se ha basado en una profunda reestructuración de los procesos productivos y tecnológicos y en una considerable presencia de capitales transnacionales. A la vez, la aparición de la industria en el sur del país ha ocasionado fuertes cambios en el mercado laboral, pues su presencia ha constituido un polo de atracción de mano de obra.

Por otra parte, ha crecido en el país una conciencia colectiva que reconoce la contradicción entre el crecimiento económico de este sector y las condiciones sociolaborales y medioambientales que lo sustentan. La expansión económica y productiva de la industria no ha implicado un mejoramiento de similares magnitudes en la calidad del trabajo, e incluso ha estado basada en las magras condiciones laborales existentes. En este sentido, sobre todo desde el mundo de las

* Sociólogo, Investigador Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL), Chile.

Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y centros de estudio, se habla de los "efectos perversos" de la expansión de la industria, entre ellos, la precarización del trabajo, la desprotección social, el empobrecimiento de la población, la pérdida de derechos, los atropellos a las trabajadoras, etc. A ello se agrega la falta de redes institucionales que permitan a los/as trabajadores/as sostener y proyectar sus organizaciones sindicales.

Desde el punto de vista demográfico los cambios no son menores, dado que la instalación de la industria ha ocasionado movimientos humanos significativos, por ejemplo, los procesos migratorios hacia la décima región desde otras zonas del país. De acuerdo con lo que hemos podido observar, dichos procesos pueden ser objeto de diferentes lecturas. Por un lado, representan la búsqueda de mejores condiciones laborales por parte de los individuos. También tienen relación con una estrategia empresarial de reducción de costos, pues muchos de los migrantes provienen de zonas rurales (campesinos) y están dispuestos a trabajar por remuneraciones inferiores a las aceptadas por el trabajador urbano.

Como sea, estos procesos han trastocado la cultura de los pueblos. Pensemos, por ejemplo, en la isla de Chiloé, ubicada al sur de Puerto Montt, en la décima región, conocida como una zona de mitos y leyendas, con lazos sociales comunitarios todavía vigentes. Aquí la instalación de la industria ha colocado en entredicho pautas de valores y normativas aceptadas tradicionalmente.

Para comprender la evolución que ha tenido este sector hay que considerar diferentes puntos de vista. Muchos vinculan la expansión de la industria con el proceso de globalización, aunque no siempre desde ópticas similares. Una línea de análisis –a la que podemos asociar a la visión empresarial– valora la adecuación de las empresas al mercado internacional, que requiere la aplicación de estrategias de desenvolvimiento productivo más dinámicas y flexibles. Desde esta visión se plantea el éxito que ha tenido la industria para insertarse en órbitas competitivas globales altamente exigentes, lo que impactaría positivamente a su vez en la comunidad y en los/as trabajadores/as[1]. La globalización queda asociada igualmente a la maximización de utilidades, al aumento de los niveles de productividad y a la revolución tecnológica. La acción del Estado, en cuanto a su papel fiscalizador, tiende a ser vista como un obstáculo para la actividad.

Desde otra perspectiva se señala que este escenario global debe ser comprendido no solo desde sus consideraciones económicas o

1 Consultar sitio en Internet de la asociación de productores del sector. www.salmonchile.cl.

productivas, sino también en virtud de sus dimensiones políticas, laborales, sociales y culturales. Aquí podemos encontrar las posiciones de algunas ONG, universidades, centros de estudio, órganos de estudio del Gobierno y sindicatos. La marcha de la industria en el marco de la globalización tiene, desde esta óptica, déficits importantes. Se sostiene que la deuda del sector salmonero está relacionada precisamente con los bajos niveles sociales, laborales y medioambientales de producción. Su inserción en el mercado global debería ir de la mano de estándares internacionales de producción (Melillanca, Díaz, 2007; Díaz, López, Riquelme, 2007).

Junto con el reconocimiento de las falencias de la industria del salmón hay quienes también señalan los avances productivos y su inserción en el mercado global. Es decir, hay ciertos matices en las interpretaciones de los actores. En este contexto, el énfasis principal está marcado por el requerimiento de un papel más activo del Estado, al que se le reclama que eleve su nivel y capacidad de fiscalización, que actualmente es débil. Esta visión se puede traducir, por ejemplo, en valorar el aporte de la industria en cuanto a la generación de empleo pero, a la vez, criticar los niveles salariales o las jornadas de trabajo vigentes. Por otra parte, visiones más críticas se han pronunciado a favor de una moratoria a la industria del salmón (Gutiérrez, 2005).

En nuestra opinión, la inserción de la industria del salmón en los marcos de la globalización genera riesgos, pero también desafíos y nuevas oportunidades, no solo económicas o productivas, sino también para los/as trabajadores/as y otros actores sociales. Hay temas que adquieren mayor relevancia en el debate nacional, entre ellos: el funcionamiento de las empresas transnacionales, la reestructuración de los procesos industriales, las dinámicas de las inversiones, compras y fusiones de capitales, los cambios tecnológicos, etc. Otros temas que adquieren relevancia también son los principios de responsabilidad social empresarial, el funcionamiento de organismos internacionales con incidencia en la forma de producción en el sector, el debate sobre *dumping* social y competencia desleal.

Todo esto muestra que la situación del sector está estrechamente conectada a procesos y decisiones que tienen lugar más allá de las fronteras territoriales de Chile. Si bien este marco ha sido percibido principalmente como una amenaza, ello no implica que pueda contener también elementos que contribuyan a pensar la actividad desde el punto de vista de la sustentabilidad social y ambiental.

Con el transcurrir del tiempo los problemas implicados en la actividad han adquirido mayor significación. Varios estudios han examinado las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, la calidad del empleo, los sistemas de contratación, las estrategias productivas

y sus efectos en la calidad del trabajo, la situación de la mujer trabajadora, la salud laboral, etc. Gracias a ellos se reconocen dificultades importantes, por ejemplo, las relacionadas con la capacidad para fiscalizar y asegurar estándares de calidad laboral óptimos. La idea central en este sentido es que el crecimiento de la industria se ha basado en bajos estándares laborales y sociales.

También hay reflexiones centradas en los riesgos laborales que trajo consigo la industria del salmón, lo que ha implicado abrir nuevas aristas de investigación. Aquí destacan estudios de la Dirección del Trabajo en los que se vincula el crecimiento del sector con los temas de empleo, condiciones laborales o de salud, a partir de una descripción de las distintas etapas del proceso productivo y de las formas de organización del trabajo (Apud, Lagos, Maureira, 2003; Carrasco et al, 2000). La información aportada ha sido relevante para comprender mejor la realidad de la industria, al mismo tiempo que ha permitido visibilizar problemas que deben ser objeto de políticas públicas. En esta dirección se han incluido los aspectos ergonómicos, particularmente en las plantas salmoneras, buscando la generación de políticas o iniciativas que permitan superar las dificultades existentes.

El tema de la salud laboral no ha resultado sencillo de abordar y ha implicado un largo debate. El proceso se vio favorecido por la mayor injerencia de organismos gubernamentales como la Dirección del Trabajo, que ha promovido (aun con dificultades y críticas) el diálogo social en el sector. La inclusión de este tópico coloca en tensión lógicas diferentes: por un lado, la visión de los/as trabajadores/as que aspiran a mejorar la calidad del trabajo y las condiciones de seguridad e higiene y, por otra parte, la postura de los empresarios que ven en estas acciones restricciones a la actividad económica que perjudican el negocio y la vitalidad de la industria.

La situación de las organizaciones sindicales es un foco menos desarrollado en las investigaciones, aunque suele estar presente como componente de las reflexiones generales que se hacen respecto del sector. Los sindicatos tienen una importancia relativa, dado que son interlocutores frente a las empresas e instituciones. Pese a que existen organizaciones de distinto nivel, aún no se observa la cohesión suficiente para equiparar fuerzas frente al actor empresarial y hacer respetar en todo momento los derechos laborales. Por las características del proceso productivo los/as trabajadores/as se ubican en diferentes zonas geográficas y en actividades que implican situaciones laborales muy variadas, lo que dificulta su afiliación a los sindicatos. Según se ha podido observar, la actividad sindical es mayor en las plantas de procesamiento que en los centros de cultivo, lo cual se explica en gran medida por la organización del trabajo que ahí prevalece.

En general, se asume que en las grandes empresas –especialmente en aquellas de tipo transnacional– existen condiciones más favorables para el trabajo sindical debido a que están sujetas al cumplimiento de códigos de conducta y procedimientos de certificación de calidad ligados directamente a una gestión de los recursos humanos que considere la participación y la promoción social y laboral. Existe, de acuerdo con lo anterior, un espacio laboral que otorgaría a los sindicatos un mayor grado de acción, al mismo tiempo que permitiría a sus dirigentes algunas posibilidades de elevar su capacidad de negociación. La generación de estrategias compartidas y de acuerdos entre los propios dirigentes sería, en estos casos, un elemento de vital importancia para instalar a las organizaciones sindicales como actores relevantes.

Esto, como es de suponer, no constituye una realidad aplicable a todos los casos, sino solo una primera aproximación al tema. Existen varios ejemplos de graves conflictos suscitados en empresas grandes, nacionales o transnacionales, donde se aprecia una baja capacidad de influencia de los sindicatos. Uno de ellos es el suscitado en la salmonera AquaChile en julio de 2006, cuando el sindicato no logró hacer efectivas sus reivindicaciones en el proceso de negociación colectiva y fue objeto de una serie de prácticas antisindicales (hostigamiento, presión y separación de los/as trabajadores/as, limitaciones al contacto de dirigentes sindicales con las bases de la organización, etc.). Los/as trabajadores/as solicitaban elevar su sueldo base de 107 a 133 mil pesos mensuales, pero la empresa sólo les entregó 4 mil pesos (poco más de 7 dólares a esa fecha).

En una declaración pública, la Federación de Trabajadores del Salmón (FETRASAL), una de las federaciones que agrupa a trabajadores del sector, indicó lo siguiente a propósito de esta huelga:

> Da pena que en una empresa grande, que obtiene millones y millones de dólares de ganancias, no reconozcan a sus trabajadores. Lo que pasó fue una burla; la responsabilidad social empresarial no existe, lo que se refleja en el comportamiento de AquaChile[2].

En las empresas medianas o pequeñas la posibilidad de desarrollar organizaciones sindicales es más difícil y, cuando se constituyen, suelen hacerlo con fuertes dificultades y oposición de los empleadores. Aquí resulta complicada la defensa de derechos laborales básicos y es más común apreciar abusos laborales y sindicales. Pese a ello, en varios de estos centros de trabajo se han producido conflictos de gran in-

2 Reportaje "Finaliza huelga salmonera en Puerto Montt", en *ICAL, Revista Laboral*, [Destacados], en <www.revistalaboralical.cl>, 26 de julio de 2006.

tensidad y notoriedad pública. Es decir, pese a no existir condiciones favorables para su trabajo, algunos de estos sindicatos han logrado obtener cierto protagonismo.

El debate en torno a la industria salmonera ha adquirido gran notoriedad pública. Los distintos actores colocan en circulación sus visiones y puntos de vista, tratando de influir en la opinión pública. Los empresarios cuentan con una enorme maquinaria de comunicación por medio de la cual instalan lenguajes, palabras e ideas que rápidamente se incorporan en el discurso de la población. Aquí se cuentan periódicos, revistas, seminarios y otras instancias similares que difunden la idea de empresa como sinónimo de empleo, oportunidad, compromiso social, bienestar material, etc. Por otra parte, y con mayores dificultades, se levanta una versión de la realidad articulada en torno a las falencias de la industria. Se pone énfasis desde esta óptica en la degradación del trabajo, los abusos laborales, el deterioro del medio ambiente y los ecosistemas, etc. Se cuestiona el efecto positivo de la industria en el desarrollo regional y nacional.

En la industria salmonera, ¿predominan los procesos virtuosos o la degradación del trabajo? ¿Constituye el salmón una palanca de desarrollo regional y nacional o un polo de exclusión social? ¿Se logra conciliar crecimiento económico con sustentabilidad sociolaboral y medioambiental? Estas preguntas son el telón de fondo de nuestras reflexiones. Sin embargo, más que pretender responder en detalle cada una de ellas, nos interesa abrir el debate en relación con el tema y mostrar algunos ejes clave para comprender la situación de la industria. Para cumplir con tales propósitos se han revisado diferentes investigaciones y documentos, lo que se suma a una serie de entrevistas y conversaciones sostenidas con dirigentes sindicales del sector. Aunque la mayor parte de este trabajo fue realizado en 2006, se han incorporado referencias más recientes en una última corrección del texto.

Características productivas y económicas

Producción mundial y nacional

El crecimiento que en las últimas décadas ha experimentado la salmonicultura en Chile ha sido de tal magnitud que se la ubica hoy como un eje estratégico en el marco del modelo de desarrollo vigente en el país, orientado a la explotación de recursos naturales y su exportación a los mercados internacionales. La salmonicultura en Chile es hoy la segunda en importancia mundial siguiendo a Noruega y está sujeta a un dinámico funcionamiento. Su situación actual se inscribe en un largo recorrido que comenzó en las primeras décadas del siglo XX, cuando emergió como una actividad no industrial. En la década del

cuarenta se iniciaron estudios y construcciones de pisciculturas que en los ochenta posibilitaron el crecimiento de la actividad industrial, iniciada con características experimentales en los setenta, y que luego en los noventa permitieron que la industria se transformara en un eje clave de la economía nacional (Montero, 2004; Claude et al., 2000).

La evolución de la industria está relacionada con un proceso mundial, pues la producción acuícola en este ámbito ha experimentado un sostenido ascenso en los últimos años. Según SalmonChile, entidad que agrupa a los empresarios del sector, la producción mundial de salmón y trucha alcanzó, en 2005, 2,57 millones de toneladas en sus tipos silvestre y cultivado, cifra que casi duplica la producción registrada diez años antes. En este contexto, la producción de salmón cultivado ha sido fundamental, pues explica la casi totalidad de este crecimiento. La producción de salmón cultivado pasó de 612 mil toneladas en 1994 a más de 1,63 millones de toneladas en 2005. En Chile, por su parte, la producción se ha expandido precisamente en el salmón de cultivo, y juega un papel relevante en el mercado mundial. En la actualidad, casi dos tercios de la producción mundial de salmón corresponden a cultivado (SalmonChile, 2005: 18).

En el sector acuícola se ha convertido en un productor de alimentos clave en el concierto internacional, capaz de responder a requerimientos generales y específicos de los consumidores. Los cambios en las pautas de consumo de la población mundial, los mejores precios del producto acuícola, las opciones de generar productos de consumo especiales, etc., han contribuido en estas tendencias positivas en materia de producción y exportación. Por otra parte, Chile presenta condiciones favorables para el desarrollo de la industria, las que van desde la disposición de recursos naturales, clima, ecosistemas, acceso a insumos diversos, marcos institucionales muy favorables para la inversión externa, hasta la ausencia o debilidad de mecanismos de regulación en el ámbito medio ambiental y sociolaboral y la disposición de mano de obra barata, entre otros aspectos.

La instalación de la industria tiene relación también con una serie de transformaciones en materia de organización productiva: incorporación de tecnologías, políticas laborales, desarrollo de investigación y conocimiento, etc., que hacen posible el logro de los objetivos económicos. Desde una perspectiva productiva, Cecilia Montero, entre otros autores que sostienen opiniones similares, señala que es posible hablar de la formación del *cluster* del salmón: un círculo virtuoso en el cual un conjunto de empresas, agrupadas en una misma región y actividad, logran establecer dinámicas de producción, relación con actores privados y públicos, que dan como resultado un aumento en los niveles de competitividad y de beneficios para el entorno donde están ubicadas.

Según la autora,

> a diferencia de otras actividades que se ubican en una misma localidad, buscando simplemente aprovechar ciertas economías externas en el acceso a los mercados, un *cluster* es una aglomeración particularmente dinámica por la cantidad de enlaces estratégicos de la cadena de valor que están presentes en el territorio, por el capital social que resulta de las redes asociativas que ahí se generan, por la cooperación entre actores públicos y privados y por el imperativo de innovación tecnológica que rige su crecimiento y su supervivencia en el tiempo (Montero, 2004: 7-8).

Estas características indicarían que nos encontramos en una etapa de consolidación de la industria, luego de haber superado los problemas derivados de la instalación y crecimiento iniciales. Las dificultades que subsisten no ponen en riesgo las buenas perspectivas que tiene este negocio.

El promisorio futuro de la industria ha implicado replantear sus límites geográficos. En la actualidad, la producción se concentra principalmente (más del 80%), en la décima región, pero paulatinamente se extiende hacia la undécima región de Chile. Esto se relaciona con diferentes factores: decisiones empresariales (ampliación del negocio), políticas del Gobierno, acción de las ONG (críticas a la sobreexplotación y contaminación del subsuelo marino), entre otros. Estrella Díaz ha señalado que existe coincidencia tanto en empresarios como en funcionarios del gobierno en términos de "transformar la zona sur austral de Chile (Chiloé, Aysén y Magallanes) en el 'Salmón Valley' de Latinoamérica" (Díaz, 2003: 12). En este marco, se proyecta que Chile pase a ser en algunos años más el líder mundial en la producción de salmones.

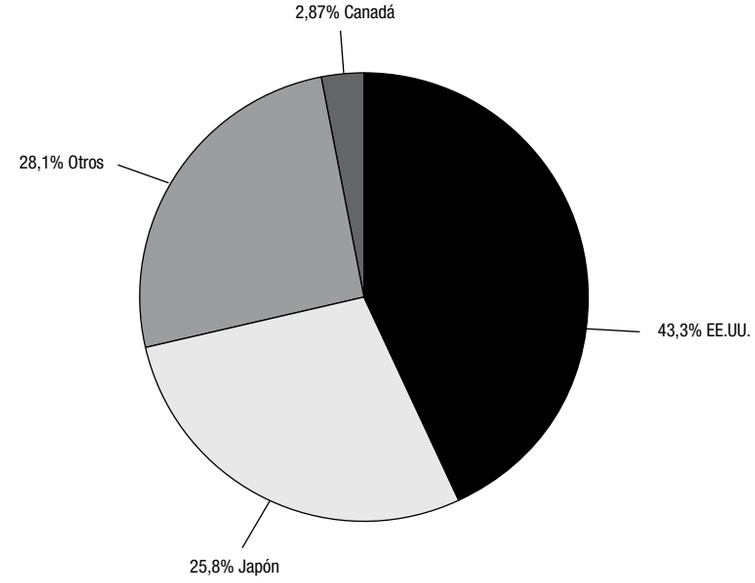
OCEANA, organización internacional sin fines de lucro que trabaja en torno a la protección del ambiente marino, ha señalado que, hacia 2010, el 50% de la producción salmonera de Chile estará ubicada en la undécima región, lo que implicaría, según sus análisis, una serie de graves trastornos en el medio ambiente (OCEANA, 2007). Hace unos años, la misma organización ya había criticado lo que consideraba una expansión irracional de la industria, cuando indicó la existencia de un plan de inversiones estimado en 800 millones de dólares que se desarrollaría en la región de Aysén. En su opinión,

> este crecimiento acelerado, sin investigaciones científicas serias ni una normativa sólida que lo regule, puede tener consecuencias nefastas para los delicados ecosistemas de Aysén, y desde la óptica de la sustentabilidad no se enmarcan en la dinámica regional de desarrollo sostenible[3].

3 Comunicado de prensa "Oceana pide detener el crecimiento irresponsable de la salmonicultura, <www.oceana.cl>, 28 de junio de 2006.

La progresiva importancia que ha adquirido la salmonicultura en el plano nacional e internacional se ha expresado en el aumento de los niveles de producción y exportación y también en el tipo de productos que se comercializan (frescos y congelados). Noruega y Chile se dedican principalmente al salmón de cultivo (salmón atlántico y trucha, además de salmón coho, en el caso chileno) y concentraron, en 2005, el 38,7% y el 37,9% de la producción mundial, respectivamente (un 76,6% en total), seguidos muy de lejos por Canadá y Reino Unido con el 7,6% y el 7,4%, respectivamente. Esta concentración de la producción también se observa en el caso del salmón silvestre, pues EEUU (Alaska) y Japón concentran el 43,3% y el 25,8% de los volúmenes de producción mundial.

Producción de salmón silvestre por país (%). Año 2005.
Salmón silvestre (940 mil toneladas round)

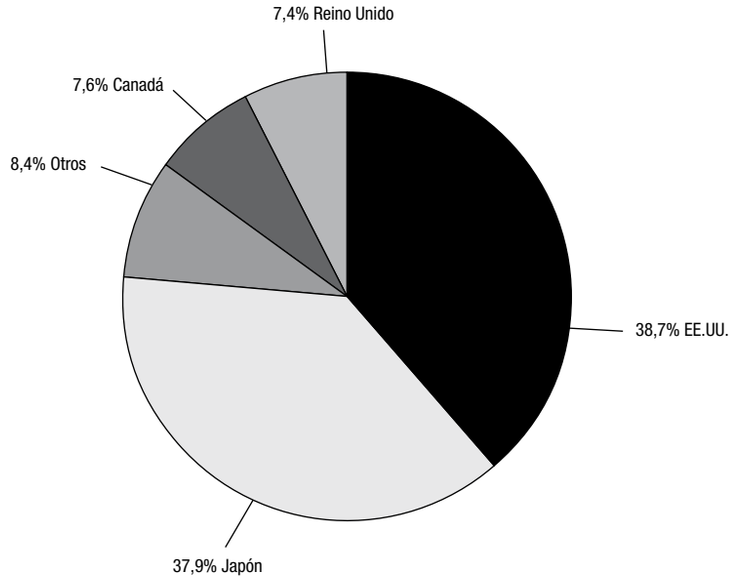


Fuente: SalmonChile: Informe Económico Salmonicultura 2005.

Según SalmonChile, la producción de salmón y trucha ha experimentado un sostenido crecimiento desde la década de los ochenta en adelante, pero principalmente en los noventa. Las cifras de producción y exportaciones rebasan con creces los indicadores de hace unos años atrás. En 2005 las exportaciones fueron de 383.700 toneladas, y alcanzaron un valor de US$ 1.721 millones. Esta cifra supera claramente los

valores registrados a comienzo de los noventa, por ejemplo en 1991, cuando los envíos eran por un total de US$ 159 millones (SalmónChile, 2005). Para el año 2010 algunas estimaciones sitúan el valor de las exportaciones del sector en torno a los US$ 3.000 millones. Estos valores no resultan exagerados, pues en 2006 las exportaciones llegaron a 387.173 toneladas y registraron un valor histórico de US$ 2.206,5 millones, siempre de acuerdo con informes de SalmonChile.

Producción de salmón y truchas cultivado por país. Año 2005. Salmón y Trucha cultivado (1.635 mil toneladas round)



Fuente: SalmonChile: Informe Económico Salmonicultura 2005.

En estas orientaciones resultan claves las demandas realizadas por los países consumidores de salmones y truchas del sur de Chile, entre ellos, Japón, Estados Unidos, la Unión Europea y, en menor medida, Latinoamérica. Los requerimientos de Japón fueron muy importantes para que se iniciara la exportación de productos congelados a fines de los ochenta. En 2005 los principales destinos de las exportaciones de salmón de Chile en términos de valores fueron: Japón, que representó el 37,1%; EEUU, el 35,2%; y la Unión Europea, el 13,7%. En el caso de Noruega, el 75,2% de sus exportaciones se destinaron a la Unión Europea, quedando más atrás Asia, con el 10,2%, y Rusia, con el 10%

(SalmónChile, 2005: 23 y 44). Sobre la base de esta información es posible señalar que existen mercados comunes entre Chile y Noruega, pero con claras diferencias en términos de importancia relativa.

En cuanto a los productos exportados, hay tres especies que, en el caso chileno, tienen mayor importancia: el salmón atlántico, con un 59,7%; el salmón coho, con el 20,5%; y la trucha, con el 19,5%. De ellos, se observa que el salmón coho y la trucha se destinaron principalmente a Japón, con un 94,9% y 82,8%, respectivamente. En tanto, el salmón atlántico se destina en su mayor parte al mercado de EEUU (cerca del 80%), aunque en el último año hubo un aumento considerable de los envíos a la Unión Europea, los que alcanzaron 19,9% (SalmónChile, 2005: 45). En términos de "las presentaciones" de los productos exportados, los análisis de SalmonChile muestran que en la última década se han incrementado aquellas con mayor valor agregado, como son los casos del filete y el *steak*[4].

El proceso productivo implicado en la actividad salmonera es complejo y se relaciona con una serie de etapas, propias del ciclo de vida del salmón. Este proceso se lleva a cabo en distintas zonas geográficas y en él intervienen diferentes empresas, profesionales y trabajadores/as. En el denominado *cluster* del salmón se distinguen tres etapas centrales: la primera corresponde a las pisciculturas, donde se producen las ovas, alevines y smolt; en la segunda etapa se encuentran los centros de cultivo que reciben los productos (o insumos) de la primera etapa y proceden al cultivo, engorde y cosecha; por último, se encuentran las plantas de proceso que reciben la materia prima proveniente de la segunda etapa (salmones y truchas) y agregan valor al producto a partir de distintos tratamientos (fileteado, ahumado, congelado) (Montero, 2004: 28).

Hay diversas actividades que cumplir en cada etapa. Desde que el salmón entra a la planta de proceso se inicia una serie de labores, las que se deben efectuar de acuerdo con una determinada secuencia de tiempo y ritmo, situación que nos hace recordar al esquema fordista de producción. Entre las actividades se cuentan el pesaje, eviscerado, corte de cabeza, lavado, clasificación, congelado, glaseo, empacado, etiquetado, etc. Según la complejidad y el valor agregado incorporado se agregan otras labores, como el descamado, fileteado en distintos tamaños, etc.

4 Las exportaciones de salmón tienen diferentes "presentaciones", las que están asociadas a los niveles de elaboración del producto (incorporación de valor agregado). Durante 2005 "Noruega concentró sus exportaciones en las presentaciones entero fresco con un 80,7% del total, seguida de entero congelado, filete fresco y filete congelado con un 8,7%, 5,6% y 3,6% de las exportaciones en valor respectivamente". En tanto, en el mismo año, la distribución de las exportaciones chilenas por presentación (en toneladas) fue la siguiente: 43,5%, filete; 33,2% HG (producto bruto); 13,6%, *steak*; 8,4%, entero; 1,4%, otros (SalmónChile, 2005: 25 y 46).

Las empresas del sector

Tal como ocurre en todo el mundo, donde existe concentración de la producción (en el caso del salmón de cultivo hemos señalado que Noruega y Chile agrupan el 76,6% de la producción mundial y, en el caso del salmón silvestre, EEUU y Japón representan el 69,1%), así también en Chile hay una alta concentración de la propiedad en la industria salmonera. Un indicador al respecto es la disminución del número de empresas desde mediados de los noventa. De acuerdo con los estudios consultados, las empresas dedicadas al cultivo del salmón pasaron de ser cerca de 100 a 50, y posteriormente, a 40. Díaz y Montero presentan listados de empresas, considerando no sólo aquellas que se dedican al cultivo del salmón, sino también de alimentos (Díaz, 2003; Montero, 2004). Los antecedentes entregados por Díaz, por ejemplo, muestran que, del total de empresas, son 10 ó 12 las que en 2000 habrían tenido el control sobre el 50% de las exportaciones.

Otra fuente muestra que, en 2007, las empresas dedicadas al cultivo de salmón se habían reducido a 24 (Pinto, 2007). La tendencia a la concentración de la producción se ha consolidado en los años recientes por medio de diferentes procesos de compra y venta de empresas, que detallaremos más adelante. A esto hay que sumar, naturalmente, otras empresas dedicadas a proveer insumos y servicios de distinto tipo.

Desde una perspectiva económica o productiva se tiende a asociar estas tendencias con una etapa del ciclo de desarrollo de la industria. Es decir, la situación del negocio a nivel mundial en términos de eficiencia, precios, tipo de inversión, etc., conllevan a este proceso de concentración. El futuro de la industria en el mundo estará ligado, de acuerdo con esto, a un menor número de empresas, pero de tamaños más grandes. En la práctica, las empresas más grandes (muchos consorcios transnacionales) han comprado otras más pequeñas o se han fusionado con otras, y pasan a integrar así las distintas fases del proceso productivo. Por su parte, las de mediano tamaño han experimentado situaciones dispares; entre ellas hemos observado que algunas logran adecuar su funcionamiento a las exigencias del mercado y a los menores niveles de ganancia, mientras que otras han quebrado o fueron adquiridas por las empresas más grandes (Montero, 2004: 47-50).

La concentración también se aprecia en la industria de alimentos, dado que las empresas del rubro no superarían las seis. Según indica Cecilia Montero, entre los proveedores más importantes se encuentran cuatro transnacionales extranjeras (Nutreco, de Holanda; Ewos, de Finlandia; Biomar, de Dinamarca; y Alitec, del grupo Povimi de Holanda), y una empresa chilena (Salmofood). La situación sería diferente en relación con las empresas proveedoras, dado que habría un

aumento de aquellas dedicadas a insumos médicos, equipos, servicios de transporte, asesorías especializadas, investigación, etcétera.

Se distinguen tres tipos de empresas: las grandes, que tienen integrado el proceso productivo, entre las que se encuentran transnacionales como Marine Harvest, Mainstream, Fjord Seafood, y otras nacionales como AquaChile, Camanchaca y Multiexport. Luego se encuentra un grupo de empresas de capitales nacionales con buenos niveles de producción, pertenecientes a consorcios multisectoriales, como Aguas Claras, Cultivos Marinos Chiloé, Los Fiordos, e Invertec. Por último están las empresas medianas y pequeñas, de capitales regionales y nacionales, que han logrado mantenerse por la vía de encontrar nichos de comercialización o que han incorporado mayor valor agregado a la producción. Entre ellas se cuentan Salmopesnac, Trusal SA, Pacific Star, Ventisqueros (Montero, 2004: 51).

Todo indica que la tendencia a la concentración de la industria salmonera en grandes empresas nacionales o multinacionales se mantendrá en los próximos años, ya sea por la escasez del producto a nivel mundial, ya sea por temas de productividad u otras razones. Estas empresas estarían en mejores condiciones para responder a las nuevas demandas y exigencias productivas, caso contrario a lo que ocurre con muchas medianas y especialmente con las pequeñas. Seguiremos observando, entonces, cómo en los próximos años se producen procesos de compra y fusión de capitales y una mayor imbricación del negocio local con el ámbito global. Según Estrella Díaz,

> a nivel mundial se está en presencia de una industria salmonera basada en la interdependencia entre empresas y proveedores locales con compañías transnacionales que son 'global players'. Las primeras tienden en todo el mundo a reducirse numéricamente, en tanto las segundas aumentan su presencia (Díaz, 2003: 18).

La participación de capitales extranjeros en la industria es significativa, dado que se estima que, para 2002 llegó a ser del 36% del total, y que podía ser superior. Pinto señala que, de las 24 empresas dedicadas al cultivo del salmón en 2007, 5 son de capitales foráneos (el 17% del total de empresas); sin embargo, ellas tienen una participación cercana al 38% en el total de la producción (Pinto, 2007).

El hecho de que una empresa sea eficiente y rentable no garantiza necesariamente que se mantendrá en el negocio; y podría, incluso, ser más apetecible en el mercado por "otro pez grande" del sector. O bien, puede darse que participe de alguna fusión productiva, considerando las nuevas disposiciones globales. Los casos que muestran estas orientaciones en los últimos años son varios. Por ejemplo, en 2004 AquaChile compró el 100% de la propiedad de la empresa Aguas Claras, y

Fiordo Blanco el 100% de Camanchaca. En 2005 AquaChile adquirió también el 60% de la propiedad de Robinson Crusoe y de Salmones Chiloé (SalmónChile, 2005: 59).

El año 2006, por su parte, fue testigo de la "mega operación" en el sector salmonero, pues Marine Harvest, la principal empresa del sector durante los últimos años, perteneciente a la holandesa Nutreco, fue comprada por un empresario noruego, accionista mayoritario de la compañía "Pan Fish". Este empresario pasó a concentrar el 20% de la producción mundial de salmón, del cual el 25% tendría su origen en Chile. En sus primeras declaraciones, los nuevos dueños señalaban la necesidad de "bajar los costos" de su funcionamiento (ICAL, 2006). La adquisición de Marine Harvest habría implicado cerca de US$ 1.560 millones[5].

Desde la perspectiva de los empresarios, la concentración observada en la industria es positiva y tiene múltiples ventajas en relación con la eficiencia del negocio. Se mejorarían la producción, la promoción y el marketing, entre otros procesos. Sin embargo, estas tendencias son criticadas por diversos centros de estudio y organizaciones sindicales, porque los beneficios generados por la industria quedan concentrados en unos cuantos empresarios, que no entregan al país, a las regiones y a trabajadores/as iguales recompensas o compensaciones por el daño (muchas veces irreparable) en el medio ambiente, los ecosistemas, la cultura y la calidad de vida de los habitantes de las zonas salmoneras (TERRAM, 2004a).

El proceso productivo y las condiciones de trabajo

La organización del trabajo está relacionada con una serie de etapas o fases productivas, y, al mismo tiempo, se conecta directamente con las condiciones laborales y sociales de los/as trabajadores/as. En tal sentido, adquieren relevancia una serie de aspectos o indicadores sociolaborales que permiten tener una visión más amplia de la marcha que ha tenido el sector salmonero en los últimos años. En esta dirección se debe considerar, por ejemplo, lo que ocurre con el empleo, las remuneraciones, las jornadas de trabajo, la rotación laboral, la salud, las enfermedades y accidentes laborales, la carga física y mental, etcétera.

Empleo y trabajo eventual

La industria salmonera genera cerca de 50 mil empleos, aunque dicha cifra es variable y está sujeta a una proporción importante de trabajo eventual o temporal y en régimen de externalización (particularmente subcontrato y suministro de personal). Existen diferentes datos acerca de la evolución que ha tenido el empleo en

5 Archivo de noticias, <www.aqua.cl> 1 de diciembre de 2006.

la industria. El Servicio Nacional de Pesca (SERNAPESCA), que depende del Ministerio de Economía, estimaba en casi 30 mil los/as ocupados/as permanentes y eventuales en la salmonicultura de la décima región en 1999 (Díaz, 2001). La Fundación TERRAM, organización civil que trabaja en torno al tema del desarrollo sustentable y las políticas públicas, indica que entre 1993 y 2002 los empleos directos e indirectos en la industria crecieron en más de 4 veces, llegando a 45 mil, de los que el 70% serían directos (Pinto, Kremerman, Pizarro, 2005: 8).

Las variaciones del empleo en la industria salmonera se relacionan con las características de la actividad, los factores climáticos, las vedas y las propias estrategias de reducción de costos y adecuación productiva de las empresas. Si bien existen en curso nuevas tendencias, las de otoño e invierno son consideradas épocas de baja producción y, por ende, de menor nivel de empleo. Según los dirigentes sindicales, el trabajo eventual provoca situaciones de precariedad laboral, que se expresa en inestabilidad e inseguridad. El trabajo eventual puede ser por hora, días u otra unidad de medida y, según el testimonio de una dirigente sindical de la zona, el trabajo femenino estaría relacionado significativamente con esta modalidad. Es decir,

> la mayoría de los trabajadores eventuales son mujeres que trabajan a trato (por hora, por día, por kilo). Muchas no tienen contrato y los abusos más importantes se producen cuando este tipo de oferta laboral es intermediada por contratistas, conocidos en la zona como 'traficantes de personas[6].

Los trabajadores eventuales constituyen un grupo funcional a las necesidades productivas variables de las empresas y, por tanto, se suele relacionar su presencia a las épocas de *peak* de producción. Tanto en la salmonicultura como en otras actividades, sus labores están relacionadas con tareas operativas y directamente con el proceso productivo. Es decir,

> en los centros de cultivo de salmones participan en labores de matanza y en apoyo a los operarios de cultivo; en el caso de las balsas de ostiones, los eventuales realizan las mismas labores que el resto de los trabajadores: llenado y vaciado de linternas, selección de ostiones, etc. Y en las plantas de procesamiento, dependiendo de su tipo, ejercen funciones diversas: descolado de camarones, fileteo de salmones, desconchado y eviscerado de ostiones, entre otras (Carrasco et al., 2000: 56).

6 Testimonio de Luisa Vera, dirigente sindical (Díaz, 2001).

Las cifras respecto del empleo eventual no son exactas y sólo es posible conocer algunas estimaciones. Considerando toda la industria procesadora de productos del mar, la Dirección del Trabajo señala que, para 1998, cerca de un 30% corresponde a trabajo eventual, que en el sector acuícola llegaría al 12% (Carrasco et al., 2000: 27). Pero hay fenómenos nuevos respecto del trabajo eventual. Según nos han señalado dirigentes sindicales, muchas veces el trabajador eventual es contratado en temporada "de baja" como una manera de reemplazar al trabajador permanente. No tenemos datos respecto de la magnitud de este fenómeno, pero debe ser mencionado porque está relacionado con la calidad del empleo que genera la industria. Hay que indicar, asimismo, que este flujo de trabajadores en muchas ocasiones está asociado a políticas de "despidos masivos", para lo cual las empresas utilizan abusivamente la causal "necesidad de la empresa" establecida en el código laboral, situación detectada también en otros estudios (Schatan, Silva, 1999).

En cuanto a la subcontratación y al suministro de personal, un estudio realizado por la Dirección del Trabajo mostró que estaban presentes en la industria procesadora de productos del mar, aunque con algunas diferencias. La subcontratación se observa tanto en los centros de cultivo como en las plantas de procesamiento, en tanto que el suministro sólo se aprecia en las plantas (Carrasco et al., 2000: 55). Al observar lo que ocurre en la industria del salmón, la subcontratación se expresa en labores como el arreglo de redes, aseo, seguridad, casino, por mencionar solo algunos ejemplos. Por otra parte, los trabajadores suministrados que están ubicados en la línea de proceso efectúan las mismas tareas que el trabajador de planta, pero perciben por ello un salario menor. Se quiebra de este modo la ecuación "a igual trabajo igual salario". Además, se observa en la industria el trabajo tipo maquila (externalización de procesos), que empeora las condiciones laborales y de seguridad en el empleo.

La tendencia a la subcontratación se ha extendido durante los últimos años y eso ha significado que los/as trabajadores/as queden en una situación muy desventajosa para definir o negociar sus condiciones de empleo. En algunos casos, a esta dificultad se agrega la lejanía física de las instituciones fiscalizadoras respecto de los centros de trabajo donde se extiende la subcontratación, lo que representa un obstáculo importante para verificar y enmendar los problemas. Así las cosas, las nuevas formas de organización productiva tienden a ser instauradas sin acuerdo entre los actores, sino a través de la imposición de una parte (empleador) sobre la otra (trabajador/a). ¿El diálogo? No deja de ser un discurso lejano a la práctica laboral real.

El trabajo en régimen de subcontratación es asociado por los trabajadores a un estatus inferior, tanto por el bajo salario y la mayor

inestabilidad laboral como por la pérdida de una serie de derechos individuales y colectivos. El trabajo de los subcontratados en estas condiciones les impide ascender laboralmente y les genera serias dificultades para integrarse socialmente. Si bien hay empresas contratistas donde se respetan normas laborales mínimas, los trabajadores buscan el trabajo directo en las salmoneras, especialmente en las más grandes. En este sentido, Araceli Alvarado, dirigente sindical en la empresa Eicosal, nos mencionaba tiempo atrás que "prefiero mil veces una planta grande que un contratista. Tienes la certeza que por último te van a pagar un finiquito como corresponde, y tu sueldo mes a mes"[7].

Situación salarial y jornadas de trabajo

En general, los salarios contemplan una parte fija y una variable, pero el sueldo variable adquiere cada vez mayor significación. Se suele utilizar el pago de un sueldo base, gratificación legal y bonos (por asistencia y rendimiento individual y colectivo, por ejemplo), aunque las fórmulas salariales son muy diversas. En el estudio realizado por Estrella Díaz en siete empresas líderes de producción y exportación, se señala que el sistema de remuneraciones se compone de sueldo base, bono o incentivo de producción, horas extraordinarias y gratificación (Díaz, 2004). Hay distintas consideraciones a la hora de analizar el tema del salario. Por ejemplo, en las líneas de proceso, según los objetivos productivos, puede ser más gravitante la velocidad o la búsqueda de calidad de los productos, lo que se asocia a incentivos económicos individuales o grupales. Debido a la importancia de los bonos en el salario, muchos trabajadores/as asisten a los centros productivos aunque estén enfermos.

En cuanto a los contratos de trabajo, para el caso de quienes tienen vínculo legal directo con plantas salmoneras predominan los contratos indefinidos, aunque aumentan progresivamente los de tipo temporal. Una situación distinta se observa en el sistema de la subcontratación, en que son más frecuentes los contratos temporales.

El nivel de remuneraciones en el sector salmonero ha tenido distintas estimaciones, pero varios estudios coinciden en que son bajos. Una situación común es comenzar con un sueldo base cercano o inferior al salario mínimo, valor que puede aumentar con los diferentes bonos. Uno de los reclamos permanentes de los/as trabajadores/as es que para lograr una remuneración "aceptable" se debe trabajar en ex-

7 Recientemente se ha aprobado en Chile la Ley de Subcontratación, que surgió con el objeto de "regular" las relaciones entre empresas principales, contratistas y subcontratistas. Será tarea de futuros estudios examinar con detención sus alcances en la industria del salmón.

tensas jornadas laborales, con un alto estrés –como resultado de los rendimientos que se deben alcanzar– todo eso sumado a la preocupación por no estar el tiempo suficiente con la familia. Jaime Bustamante, dirigente sindical de la CUT y del sindicato de AquaChile, nos expresó una opinión bastante sentida en la zona:

> De repente se ve todas las cosas color de rosa, pero las cosas no funcionan así. Si bien es cierto que nosotros ganamos 150, 200 mil pesos, es gracias a lo que yo llamo un 'bono de esclavitud', que es un bono de producción. Depende de lo que seamos capaces de hacer, somos capaces de ganar. Esto ¿qué le genera al empresario? Le genera que si ellos antes con una cantidad de gente producían una tonelada, con la misma cantidad de gente, con las mismas, va a producir 8, porque de esa manera lo manejan[8].

Considerando los datos entregados en el estudio de Estrella Díaz sobre remuneraciones, se puede afirmar que el promedio de la renta imponible mensualmente por las empresas salmoneras "líderes" se acercaba a los 220 mil pesos, mientras que la remuneración líquida se acerca a los 180 mil pesos. Estas cifras guardan relación con las entregadas en el estudio realizado en 2005 por Fundación TERRAM, donde se sostiene que el 80% de los trabajadores de la salmonicultura recibe un monto líquido menor a 200 mil pesos, salario que estaría por debajo del ingreso promedio del empleado u obrero de la décima región (Pinto, Kremerman, Pizarro, 2005: 34). Cifras más recientes de TERRAM muestran que el promedio líquido mensual de los salarios se acerca a los 218 mil pesos en 2007 (cerca de 440 dólares a diciembre de ese año), lo que no constituye un cambio en las tendencias generales y sigue siendo una cifra insuficiente para cubrir las necesidades de las familias de los/as trabajadores/as. Según el estudio, bajo la actual estructura y nivel de remuneraciones los trabajadores de este sector son altamente vulnerables a caer bajo la línea de la pobreza" (Pinto, 2007: 36).

En el caso de los trabajadores subcontratados, los estudios existentes muestran que sus salarios son menores que los de los empleados de planta y se sitúan cercanos al salario mínimo. El estudio de esta fundación mostró que casi el 70% de los/as trabajadores/as subcontratados tenía un salario menor a 150 mil pesos en 2005 (levemente superior al salario mínimo). Por su parte, el Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL), centro dedicado a la investigación y acción en temáticas laborales, sociales y políticas, concluyó en otro estudio que más del 90% de los trabajadores subcontratados de la industria recibe salarios que no superan los 180 mil pesos mensuales y que las

8 Entrevista realizada en noviembre de 2005.

remuneraciones de poco más del 45% de los trabajadores se ubica en o bajo el salario mínimo (ICAL, 2005).

El bajo nivel de salarios, comparado con los registrados en empresas salmoneras europeas o norteamericanas, es un elemento central en las acusaciones de *dumping* social, dado que expresan que los buenos resultados comerciales en el sector están relacionados estrechamente con el bajo costo de la mano de obra. Según Díaz,

> si se comparan los ingresos del sector en Chile y Norteamérica, se concluye que mientras un trabajador norteamericano cuesta US$ 1.400 mensuales y un canadiense US$ 1.435, el chileno bordea los US$ 480 mensuales (*El Mercurio*, 24 de agosto de 1997) (Díaz, 2001: sección 4.1).

Del mismo modo, indica que la mano de obra representaba el 14% de los costos de producción, mientras que los alimentos representaban el 41%, mantención de jaulas y ovas, el 12%, mantención de plantas y materiales de empaque, el 16%, y otros, el 17%.

Hay que señalar, por otra parte, que el logro de aumentos salariales es extremadamente difícil en la industria. Ya mencionamos lo ocurrido en el proceso de negociación colectiva en AquaChile, empresa líder en producción y exportación, que no aceptó la mejora salarial demandada por el sindicato. También se han dado casos en los que la búsqueda de reajuste salarial ha terminado con la persecución sindical, lo que contribuye a crear un ambiente de mucho temor en la zona, que frena la acción organizada de los/as trabajadores/as.

Así ocurrió en 2004 en la empresa Los Fiordos, ubicada en Quellón. Según relató en su momento Juan Carlos Cárdenas, director de ECOCÉANOS, centro dedicado a la investigación, educación y promoción de la participación de la sociedad civil en esta región,

> el año pasado, la industria del salmón exportó más de un billón de dólares y hace dos meses atrás hubo una huelga en la industria Los Fiordos, que depende del Holding Agrosuper (súper pollo, súper cerdo). Los trabajadores pedían un reajuste del 15% del salario mínimo. Y la empresa les ofreció el 100% de reajuste del IPC, o sea, 0%. Esa empresa está en un proceso de expansión con los Tratados de Libre Comercio y la respuesta de la empresa fue enviar a los carabineros en camión desde Quellón a reprimir a los trabajadores en huelga. Como es usual, esa huelga se perdió y acaban de despedir a 200 trabajadores como medida de disciplinamiento social. Todo esto ocurre en un país que se dice que está avanzando hacia la modernidad[9].

9 Entrevista realizada a Juan Carlos Cárdenas en Radio Tierra, Chile. Utilizamos una versión de ella aparecida en <www.portaldelpluralismo.cl> y <www.chileinforma.com>, 7 de julio de 2004 (registro de prensa del autor).

De acuerdo con lo señalado por Ricardo Casas, presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Pesquera (FETRAINPES), en el documental *Ovas de oro*, muchos trabajadores han dejado de pensar en el aumento salarial y sólo se contentan con el puesto de trabajo. Esto sucede, en gran medida, porque enfrentan condiciones muy adversas en las empresas y porque se ha extendido la sensación de "temor a perder el empleo"[10]. También influye el hecho de ver que en otras actividades las condiciones salariales son más bajas todavía, por ejemplo, entre quienes se desempeñan como auxiliares de buses o incluso como vendedores en *mall*. Se produce, de esta manera, una conformidad con el salario, aunque ello no significa necesariamente que lo estimen justo.

Las jornadas de trabajo tienden a superar las 8 horas diarias y puede llegar a ser de 10 ó 12 horas, lo que tiene un efecto negativo en cuanto a la calidad de vida. Hay que agregar el tiempo destinado al traslado desde los hogares a los centros de trabajo, y viceversa, el que muchas veces llega a una o dos horas. De acuerdo con el análisis de Pinto, Kremerman y Pizarro, los/as trabajadores/as de esta industria integran el grupo de los asalariados que más horas trabajan a nivel nacional: uno de cada cinco trabajadores (el 22,8%) labora más de 50 horas a la semana (Pinto, Kremerman, Pizarro, 2005). En la mayoría de las empresas se funciona con sistemas de turno, que pueden ser dos o tres según la época del año o el nivel de producción. Si bien la jornada se estructura generalmente entre lunes y viernes o sábado, es recurrente que se trabaje también días domingo, ya sea por la indicación de la empresa o por el deseo del trabajador de aumentar sus bonos.

Según el estudio de Estrella Díaz, se puede afirmar que en las empresas se respeta la pausa en la jornada laboral para colación y que en algunos casos se contempla un tiempo adicional para desayuno o para la once. No se daría la misma situación, de acuerdo con lo que hemos observado, en empresas más chicas. Con todo, son pocas las que contemplan pausas para realizar ejercicios o compensan el desgaste producto del esfuerzo físico que demanda el trabajo. Coincidentemente con lo que nos han señalado dirigentes de la zona, Díaz menciona que en el uso de servicios higiénicos se registran serios problemas. Los/as trabajadores/as deben pedir permiso y son objeto de un estricto control, a punto tal que en algunas empresas se debe llenar una ficha para acceder a ellos. Asimismo, plantea que cuando existe rotación en el trabajo es básicamente por razones operativas y no por consideraciones ergonómicas o por cuidar la salud de los trabajadores (Díaz, 2001).

10 Anahí Johnsen, Manuel González (directores), Daniel Véliz (productor): *Ovas de oro*, Kithano Films, 2005.

Salud y accidentes laborales

Las condiciones de salud, seguridad e higiene constituyen otra dimensión de análisis para conocer la industria. Al respecto, estudios realizados por la Dirección del Trabajo muestran graves efectos del trabajo en la salud y las condiciones de bienestar físico y psíquico de los/as trabajadores/as. Al caracterizar el tipo de trabajo que se realiza en la industria se indica que prevalecen los turnos diurnos, aunque también hay nocturnos, las jornadas se pueden extender por 10 o más horas, los ritmos de trabajo son muy intensos –lo que genera un sobreesfuerzo físico y psicológico–, existen restricciones para utilizar servicios higiénicos, el trabajo es de tipo repetitivo y monótono. Se estima, por otra parte, que las mujeres realizan en un 91% trabajos monótonos de baja calificación (Apud, Lagos, Maureira, 2003: 45). El estudio de estos autores coincide con los de Estrella Díaz en el sentido de que la rotación de funciones se produce por falta de personal o para enfrentar emergencias, lo que ocasiona mayores riesgos para la salud de los/as trabajadores/as.

Seguridad e higiene son consideradas debilidades importantes, que pueden tener repercusiones en el concierto internacional. Estrella Díaz indica que

> existe en Chile una debilidad latente en el tema de seguridad e higiene en el trabajo, que podría desencadenar sanciones o restricciones a las exportaciones, no sólo por parte de las autoridades extranjeras, sino también a través de la conducta de los consumidores de los países desarrollados, ya sea en forma individual o por medio de boicots colectivos, pues estos son más conscientes respecto a las condiciones de trabajo en los países en vías de desarrollo y pueden eventualmente exigir vigilancia, a través por ejemplo, del etiquetado de los productos (Díaz, Espinoza, 2000: 70).

Existen esfuerzos de trabajo conjunto en estos temas, muchos de ellos propiciados desde el Estado. En ese sentido, se destacan los encuentros o seminarios tendientes a generar diagnósticos compartidos entre los actores y líneas de trabajo para solucionar los problemas. Algunas empresas grandes se han certificado también en normas de seguridad. No obstante, las tareas pendientes siguen siendo significativas. De hecho, las fiscalizaciones de la Dirección Regional del Trabajo (décima región) señalan que las falencias más recurrentes están referidas a estas materias, y muestran que se mantienen los peligros tanto en las plantas de procesamiento como en los centros de cultivo.

Un accidente ocurrido en la planta Chamiza de Marine Harvest en diciembre de 2005 muestra dramáticamente los impactos que tienen las malas condiciones de seguridad en las empresas salmoneras. A la

vez, evidencia las consecuencias que pueden tener las instrucciones en los centros productivos que no consideren a los/as trabajadores/as en términos de sus competencias o responsabilidades contractuales. En la ocasión,

> al digitador Javier Velásquez Millán, recién integrado al trabajo, luego de sus vacaciones, se le encomendó una tarea diferente a la habitual, sin la indumentaria requerida: manipular un carro cargado de filetes congelados. Producto de un desnivel del suelo –prueba del mal estado de este–, se desestabilizó, cayéndose el carro y la carga encima del trabajador[11].

Este suceso ha pasado a constituir una señal emblemática, dado que por primera vez se realizan acciones judiciales en contra de la industria salmonera por el fallecimiento de un trabajador en faena. La familia de Javier presentó dos demandas. Una civil, por medio de la que exige una indemnización de 700 millones de pesos, y una criminal contra quienes resulten responsables. La muerte de Javier se suma a una larga lista de accidentes fatales en esta industria que contabiliza, según el centro ECOCÉANOS, 42 trabajadores muertos o desaparecidos entre abril de 2005 y abril de 2007 (Melillanca, Díaz, 2007)[12].

En cuanto a las enfermedades profesionales, la Dirección del Trabajo indica que los motivos más frecuentes de las licencias son por trastornos músculo-esquelético de cuello, miembros superiores, inferiores y espalda. A la vez, señala que son recurrentes enfermedades respiratorias como amigdalitis, resfríos o sinusitis. Otros malestares mencionados tienen relación con dolores de cabeza, cansancio mental y físico, fatiga visual, dolor de estómago, dolor de huesos, dolor de espalda, manos, piernas y pies, molestias auditivas, dolor de cuello y angustia (Apud, Lagos, Maureira, 2003: 45).

Los problemas con las mutualidades constituyen otro aspecto mencionado por los/as trabajadores/as. Según señalan, muchas veces estas instituciones modifican diagnósticos médicos para reducir los períodos de licencia médica. Casos típicos son los trabajadores que presentan tendinitis o lumbago, y que son derivados a una atención psicológica en lugar de a realizar el tratamiento pertinente. Además, dirigentes sindicales nos mencionan que no existen políticas para prevenir o evitar accidentes, lo que resulta fundamental en aquellas empresas que no disponen de instalaciones adecuadas para realizar el trabajo. En cuanto a los comités paritarios, los dirigentes indican que no funcionan adecuadamente.

11 Reportaje "Avanza primera acción judicial contra la industria salmonera. Marine Harvest en jaque". *ICAL, Revista laboral*, sección destacados, en <www.revistalaboralical.cl>, 30 de agosto de 2006.

12 Este estudio presenta un listado de los trabajadores que han muerto o desaparecido considerando la fecha del accidente, nombre y actividad del trabajador o trabajadora, lugar del accidente y empresa involucrada.

La mujer en la industria del salmón

La situación de las mujeres que trabajan en la industria del salmón merece una mención especial. Aunque su situación, en muchos aspectos, es similar a la de los hombres, también se aprecian diferencias que surgen de su condición de mujeres y que, por lo tanto, tienen una connotación de género. En términos generales, su inserción en el trabajo conlleva una serie de tensiones porque rompe con la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en el ámbito privado y doméstico y a los hombres en el mundo público, y porque quiebra un patrón cultural patriarcal que coloca a las mujeres en una situación de inferioridad frente a los hombres.

En el sector salmonero la presencia de la mujer es muy significativa, especialmente en las plantas de procesamiento, donde puede representar el 70% o más de los trabajadores. Pero, a la vez, conlleva una serie de tensiones. La multiplicidad de roles que desempeña es un componente esencial que determina muchas de las dificultades existentes. La mujer está expuesta a un gran desgaste físico y psicológico por sus responsabilidades laborales, familiares o sociales, las que no disminuyen, porque siguen vigentes patrones culturales y formas de discriminación que atentan contra ese objetivo.

La conflictiva relación entre trabajo y familia es un aspecto que se debe destacar. Una vez que ingresan al trabajo, las mujeres mantienen sus responsabilidades "tradicionales" en el hogar y su preocupación por la familia. El hombre no suele asumir labores en el hogar y la mujer realiza estas tareas después de trabajar en la planta. Al mismo tiempo, quienes tienen hijos experimentan una gran preocupación por dejarlos solos. Muchas sostienen que cuando están ausentes del hogar los niños adquieren malos hábitos y conductas individuales y sociales inapropiadas. El cuidado de los niños sigue siendo una preocupación y una angustia para ellas.

Las extensas jornadas laborales deterioran aún más la comunicación con sus familias, al mismo tiempo que les genera una sensación de angustia porque sienten que han abandonado a los suyos. Hay casos en los que estos problemas derivan en depresión y otros problemas psicológicos. Las mujeres no controlan los turnos, y en algunos momentos deben prolongar su jornada laboral o acudir en un día no previsto, lo que resta tiempo para la familia. Algunas, para solucionar el problema que tienen en el hogar, prefieren realizar turnos de noche,

de tal modo de poder cuidar a sus hijos durante el día. No obstante, esto les genera otros problemas de salud.

Para comprender mejor las exigencias de la jornada de trabajo cabe recordar que en las plantas de proceso se trabaja en ambientes de mucha humedad, frío, ruido y espacios reducidos. La jornada se hace más complicada por las características repetitivas del trabajo y por la necesidad de cumplir con cuotas de productividad, siguiendo órdenes establecidas por la empresa a través de sus mandos medios.

Respecto de la carga laboral en la industria se ha sostenido que

> el trabajo de procesamiento y principalmente aquel ejecutado por mujeres, se realiza fundamentalmente de pie, sin elementos de apoyo (asientos ergonómicos), con posturas encorvadas y con los brazos extendidos frontalmente por extensos espacios de tiempo. La literatura médica indica que las principales consecuencias de la postura de trabajo parada por largo tiempo son la congestión de piernas y la formación de edemas o várices; y de la parada y encorvada, desviación de la columna vertebral hasta hernias de disco. [...] En algunos puestos de trabajo, el contenido de la tarea obliga además a las trabajadoras a levantar, bajar o transportar bandejas y cajas pesadas (promedio 20 kilos) que contienen materia prima varias veces durante la jornada laboral, lo cual puede llagar a producir lesiones derivadas de la exposición a sobreesfuerzos. Los lumbagos son los más frecuentes (Díaz, 2001: sección 3.2).

En cuanto a los derechos de las mujeres embarazadas, los estudios de Estrella Díaz y del Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo (CENDA) tienden a señalar que se han producido mejorías, dado que se aplican las normas vigentes. Los mismos estudios coinciden en su apreciación en materia de salas cuna, donde observan que los incumplimientos son menores. Si bien pocas empresas tienen salas cuna en sus dependencias, establecen convenios con algunas instituciones externas o pagan una cantidad de dinero a las mismas trabajadoras para que contraten el servicio de modo individual. Los reclamos al respecto están relacionados con el bajo monto de los bonos correspondientes a este ítem. Esta situación es propia de las grandes empresas, siendo diametralmente opuesta la situación en aquellas medianas o pequeñas, donde los problemas aumentan considerablemente.

Pese a esto, las denuncias por incumplimientos en las materias antes mencionadas no son menores. No es posible que, en más o menos empresas, se limiten los tiempos para el amamantamiento de los bebés o no se realice el traslado de las embarazadas a trabajos más livianos. Menos presentable es que se las despida utilizando abusivamente la norma "necesidad de la empresa", como han señalado algunos dirigentes, o se les exija cumplir horas extraordinarias y turno nocturno. Todas estas prácticas, que están presentes en la industria, son inaceptables éticamente y deben ser motivo de preocupación para los distintos actores.

Muchas mujeres nos han dicho que las empresas no aceptan a quienes tienen hijos de menos de dos años o que estén embarazadas. Denuncian que algunas aplican el test de embarazo para confirmar esta situación y evitar el uso del fuero maternal, lo cual constituye una práctica ilegal. Se señala que hay una discriminación hacia la mujer embarazada porque conlleva mayores costos para la empresa por concepto de permiso maternal, salas cuna, etcétera.

Según Ana Bell, dirigente de la CUT,

> algunas empresas exigen el test de embarazo, que es absolutamente ilegal en Chile, pero la trabajadora no tiene opción, o pierde el trabajo o lo hace, y en ciertas ocasiones ha sucedido que ellas han sido manoseadas por personas dentro de la empresa, por este asunto del test de embarazo[13] (OLACH, 2006).

Lamentablemente, estas situaciones no siempre se traducen en denuncias, ya sea por temor a perder el empleo o por desconfianza en las instituciones, por lo que los datos que brindan las estadísticas al respecto muestran siempre cifras inferiores a lo que sucede realmente.

También hay denuncias por abortos de trabajadoras de la industria, y algunos testimonios en este sentido quedaron registrados en el documental *Ovas de oro*. Al respecto, Isabel Huaiquin, trabajadora de Mainstream, filial chilena de Cermaq Asa, empresa que tiene participación de capitales estatales noruegos, entregó el siguiente relato:

> Estuve cinco días en el hospital y no me decían nada, hasta que después me dijeron que tenía 90% de probabilidades de perder mi guagüita. En la empresa no me quisieron dar permiso. Andaba sangrando y no alcancé a llegar al hospital. Perdí a mi hijo[14].

Marisol Rosas, dirigente sindical de AquaChile proporciona, en el reportaje citado en el párrafo anterior, más antecedentes acerca de la situación de las mujeres embarazadas: Muchas veces tienen que estar

13 Reportaje "Condiciones laborales de la industria salmonera", OLACH (Observatorio Laboral y Ambiental de Chiloé), sección archivo de noticias, en <www.olach.cl>, 31 de agosto de 2006,

14 Reportaje "El costo humano de las salmoneras", en diario *La Nación* [Sociedad], <www.lanacion.cl>, 27 de junio de 2006,

las ocho horas de pie, lo que ha provocado abortos espontáneos en algunas trabajadoras por las duras condiciones laborales. Hace un año, dentro de la empresa, dos mujeres sufrieron pérdidas.

Agrega que en AquaChile

> a uno le dan diez minutos para ir al baño, si uno se pasa de los diez minutos entra en un ranking de malos trabajadores por demorarse y eso es una causal de despido. Una vez al día se puede ir al baño. En la mañana o en la tarde.

Un aspecto que ha sido destacado en diversos estudios y en las conversaciones sostenidas con las dirigentes sindicales en la décima región se refiere a la actitud hostil que se percibe hacia las mujeres, especialmente por parte de los mandos medios, y que se expresa en malos tratos, insultos y otros abusos y humillaciones. Este maltrato es también contra las mujeres embarazadas, lo que las afecta directamente en un período en el que deberían tener la mayor tranquilidad posible (Schatan, Silva, 1999: 48). Queda como tarea, para futuros estudios, analizar las estrategias que las mujeres utilizan para superar estos problemas. El sindicato y diferentes modalidades de acción colectiva son algunas formas en que las mujeres ya están mostrando una activa participación.

Los estudios coinciden también en la existencia de una segmentación laboral en la industria que conduce a las mujeres a desempeñarse en ciertos trabajos y a los hombres en otros. Si bien hay casos en que el trabajo femenino es reemplazado por masculino, y viceversa, se tiende a afirmar que cuando se produce movilidad laboral es a puestos feminizados. Estrella Díaz indica que

> las principales actividades realizadas por mujeres en las líneas de proceso fresco enfriado y congelado, en orden de prelación son: desespinado, lavado de materia prima, selección, moldeo, fileteado, empaque y eviscerado. Y en la línea de conservas: lavado de materia prima, desconchado y envasado, selección, empaque, moldeo, etiquetado (Díaz, Espinoza, 2000: 18).

El estudio de CENDA, por su parte, señala que "al parecer, las discriminaciones por sexo estarían dadas por el tipo de tareas para las cuales se contrata a hombres y mujeres así como por las secciones del proceso productivo en las que se ubican. Lo anterior se explica porque en las distintas secciones existen tareas definidas exclusivamente para mujeres –por ejemplo fileteo y moldeo–, habiendo otras que son fundamentalmente para hombres, como por ejemplo corte ventral (corte de cabeza y desagallado) (Schatan, Silva, 1999: 45).

Perspectivas y desafíos

La industria del salmón ha experimentado un evidente crecimiento económico y productivo en los últimos años, lo cual puede ser constatado a partir de distintos indicadores. Desde la perspectiva empresarial se ha dicho que existe un círculo virtuoso que permite hacer partícipes de los beneficios de la actividad a todos los que están involucrados en ella. Se destaca el aporte de la industria en la región y su compromiso social, lo que se expresaría tanto en la situación de los/as trabajadores/as como en el compromiso con la comunidad. Sin embargo, el análisis efectuado nos permite señalar que hay suficientes evidencias para refutar este punto de vista y proponer la necesidad de abrir una discusión más amplia respecto del real aporte de la industria al desarrollo del país y al mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de las zonas salmoneras, así como a la conservación del medio ambiente y los recursos naturales.

Los cuestionamientos a la industria son permanentes y provienen de distintas fuentes. Una serie de estudios y publicaciones de centros como Fundación TERRAM, Alianza Chilena por un Comercio Justo y Responsable (ACJR), Veterinarios sin Frontera, Fundación OCEANA, Centro ECOCÉANOS, Observatorio Laboral de la CUT, entre otros, han alertado respecto de las malas condiciones de producción de la industria del salmón en Chile, que estarían basadas en bajos estándares laborales, sociales y ambientales. En torno a estas instituciones se ha ido gestando un "contradiscurso" que intenta neutralizar el excesivo exitismo empresarial o el conformismo que muchas veces invade la discusión sobre estos temas en el ámbito político.

En referencia al tema ambiental, diferentes instituciones han mostrado los efectos negativos de la industria. Se destacan, en este sentido, temas como la contaminación costera, la eliminación de fauna marina, el agotamiento de recursos pesqueros, el uso de sustancias químicas o antibióticos que alteran el medio ambiente y afectan la salud de las personas que consumen salmón, el surgimiento de nuevas enfermedades, etcétera. Algunos de los estudios han concluido que se ha ido depredando el mar, lo cual perjudica a los habitantes de la zona y a los chilenos en general. Han desaparecido, por ejemplo, y debido a la expansión de la industria, los pescadores artesanales.

Desde el punto de vista laboral, la discusión acerca de la evolución de la industria alcanza especiales connotaciones dado que, finalmente, tiene que ver con la vida de miles de hombres y mujeres que se esfuerzan día a día por lograr una mejor calidad de vida. Existen datos concretos que nos muestran las dificultades existentes. Según un estudio realizado por la Dirección del Trabajo en 2003, cuando se fiscalizaron 214 empresas, el 73% de ellas presentaba infracciones

laborales, y el Estado posee una capacidad fiscalizadora de sólo el 12% para esta industria. Según la directora regional del trabajo de ese entonces, Adriana Moreno, la actividad presenta un nivel de infraccionalidad muy alto respecto de otros rubros productivos de la décima región y del país (TERRAM, 2004b).

El ministro del trabajo Osvaldo Andrade se ha referido recientemente con preocupación a las infracciones en la industria salmonera. En la exposición realizada en la Cámara de Diputados indicó, entre otras cosas:

- que durante el primer semestre de 2006 hubo un aumento de la infraccionalidad laboral, que alcanzó el 80,43%;
- que entre 2003 y 2005 se llevaron a cabo 572 fiscalizaciones programadas, de las cuales el 70% terminó con multa;
- que de las infracciones cursadas, las que se refieren a condiciones de higiene y seguridad representan el 32% del total y tienen una repercusión directa en la tasa de accidentabilidad;
- que existe un subregistro de accidentes y enfermedades laborales reconocido por las mutuales, por Directemar y por salud;
- que muchas enfermedades de extremidades superiores no son reconocidas por los organismos administradores del seguro, Ley Nº 16.744, que afecta principalmente a las mujeres;
- que las prácticas antisindicales han aumentado;
- que hay problemas en materia de negociación y huelga; etcétera[15].

En eventos y conversaciones personales, los/as trabajadores/as nos han contado que existe un clima de hostigamiento de gran parte de los empresarios del sector. Esta actitud se traduce en amenazas de despido, controles abusivos durante la jornada laboral, prácticas antisindicales, entre otras malas conductas. Las relaciones laborales no se caracterizan, en general, por la armonía o el diálogo entre empresarios y trabajadores. Estos comentarios son coincidentes con la opinión entregada recientemente por Ricardo Casas, quien sostuvo que en más del 80% de las empresas de la industria no existen instancias de diálogo y que, cuando hay algún tipo de acercamiento entre las partes, se aprecia un condicionamiento empresarial o político. A los trabajadores les interesa el diálogo, pero "real", uno en el que se reconozca el papel de los sindicatos y sus representantes[16].

15 Reportaje "Aumentan violaciones a ley laboral en la industria salmonera", Ecocéanos [Laboral], ver <www.ecoceanos.cl>, 20 de julio de 2006.

16 Reportaje "Diálogo y coerción en la industria del salmón" en *ICAL, Revista Laboral*, [sumerio], Año 2, Nº6, julio – septiembre, 2006 <www.revistalaboralical.cl>.

Para quienes se emplean de modo "atípico", subcontratados/as en la industria, sus condiciones empeoran en varios aspectos, especialmente si los comparamos con alguien contratado directamente por una empresa salmonera. Una encuesta realizada por ICAL a estos trabajadores comprobó que sus sueldos tienden a situarse en torno al salario mínimo, que tienen baja estabilidad laboral, que no tienen capacidad de ahorro ni de consumo, que no se sienten contentos en el trabajo ni se sienten respaldados/as. Esto hace posible cuestionar la facultad del trabajo en la industria salmonera como mecanismo de inclusión social, dado que, en el caso particular del régimen de subcontratación, todo indica que esa característica tradicional asignada al trabajo no se está cumpliendo.

Una serie de campañas nacionales e internacionales han realizado un llamado de atención respecto de las malas condiciones de producción en Chile. En ese marco, se ha cuestionado también el accionar del gobierno que, en virtud de propiciar la inversión en la zona, no ha generado políticas para un desarrollo sustentable. La industria del salmón está en la mira de observadores internacionales (países, empresas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, entre otros). Así, por ejemplo, recientemente se efectuó la campaña mundial "Puré Salmón" que informó respecto de los bajos estándares laborales en que se produce en Chile. Estas acciones son vistas por las empresas salmoneras como acciones sin fundamento que perjudican al país, a la región y a los propios trabajadores.

Mientras la industria trata de destacar su rol social, los/as trabajadores/as dicen no estar satisfechos con lo obtenido por su aporte al crecimiento de esta industria. Quieren una mejor calidad de vida, mejores condiciones de trabajo, mayor respaldo del Estado. Es cierto que no existe una realidad homogénea en el sector y que hay empresas en las que se observan mejores condiciones laborales y que han mostrado preocupación por las condiciones de producción. Pese a ello, parece necesario profundizar en futuras indagaciones en relación con los riesgos, desafíos y oportunidades presentes en la industria del salmón. Es pertinente analizar lo que ocurre desde la perspectiva de la sustentabilidad económica, social y ambiental, conocer los impactos en la calidad de vida de los habitantes de estas zonas, dar cuenta del clima organizacional en las empresas de este sector; observar las tendencias predominantes en las condiciones de producción, realizando distinciones de género (debido a su especial relevancia); apreciar las visiones, vivencias e historias de los/as trabajadores/as y sus familias; entre muchos otros aspectos.

Bibliografía

Apud, Elías; Lagos, Silvia; Maureira, Fabiola 2003 "Estudio ergonómico en plantas salmoneras de la X región" en *Cuaderno de investigación* (Santiago: Dirección del Trabajo), Nº 17.

Claude, Marcel; Oporto, Jorge; Ibáñez, Ciro; Brieva, Lila; Espinosa, Consuelo; Arqueros, Marcela 2000 *La ineficiencia de la salmonicultura en Chile. Aspectos sociales, económicos y ambientales* (Santiago: TERRAM).

Carrasco, Cecilia; Echeverría, Magdalena; Riquelme, Verónica; Vega, Patricia 2000 "Cultivando el mar. Para la calidad de las condiciones de trabajo" en *Cuaderno de investigación* (Santiago: Dirección del Trabajo,), Nº 13.

Díaz, Estrella; Espinoza, Viviana 2000 *Proyecto Propuesta de política pública con enfoque de género: fiscalización de condiciones de higiene y seguridad en empresas pesqueras de la Xª región* (Santiago: Dirección del Trabajo / Universidad ARCIS).

Díaz, Estrella 2001 *Mejoramiento de estándares laborales en la industria procesadora de salmónidos* (Santiago: HEXAGRAMA Consultoras).

Díaz, Estrella 2003 *Transnacionalización de la industria salmonera. Aspectos socio-laborales de un proceso en curso* (Santiago: HEXAGRAMA / OXFAM).

Díaz, Estrella 2004 "Estudio de remuneraciones en plantas salmoneras de la Xª Región" en *Aporte al debate laboral* (Santiago: Dirección del Trabajo), Nº 15.

Díaz, Estrella; López, Diego; Riquelme, Verónica 2007 "Los derechos laborales del tratado de libre comercio Chile - Estados Unidos en la industria forestal y en la industria del salmón" en *Cuaderno de investigación* (Santiago: Dirección del Trabajo), Nº 32.

Dirección del Trabajo 2004 *Encuesta Laboral (ENCLA)* (Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios).

Gutiérrez, Cristian 2005 "Moratoria para la salmonicultura" (Santiago, Chile: OCEANA), sección publicaciones, documento 15, en <www.oceana.org>.

ICAL 2005 "Trabajadores subcontratados en el salmón: el drama de la precariedad laboral" en *Laboral*, (Santiago), Año 1, Nº 3, octubre-diciembre.

ICAL 2006 "Encuentro social Viena 2006. Enlazando alternativas. El dumping social en Marine Harvest" en *Laboral* (Santiago), Año 1, Nº 4, enero-marzo.

Melillanca, Patricio; Díaz, Isabel 2007 "Radiografía a la industria del salmón en Chile. Bajo la mirada de estándares RSE" en *Documentos Red Puentes Chile* (Santiago, Chile: ECOCÉANOS), octubre, en <www.ecoceanos.cl>.

Montero, Cecilia 2004 "Formación y desarrollo de un cluster globalizado: el caso de la industria del salmón en Chile" en *Desarrollo Productivo* (Santiago, Chile: CEPAL), Nº 145.

Pinto, Francisco; Kremerman, Marco; Pizarro, Rodrigo 2005 *Cultivando pobreza. Condiciones laborales en la salmonicultura* (Santiago: Fundación TERRAM).

Pinto, Francisco 2007 *Salmonicultura chilena: entre el éxito comercial y la insustentabilidad* (Santiago: Fundación TERRAM), en <www.terram.cl>.

SalmónChile 2005 *Informe económico salmonicultura* (Santiago).

Schatan, Jacobo; Silva, Consuelo 1999 *Problemas laborales y de salud ocupacional en la industria salmonera de la décima región* (Santiago: CENDA).

TERRAM (2004a): "Análisis de coyuntura. Salmonicultura. Fusiones de empresas en la industria salmonera: concentrando riqueza" (Santiago), Nº 3, octubre.

TERRAM (2004b): "Análisis de coyuntura. Salmonicultura. Salmonicultura y trabajo: una relación injusta" (Santiago), Nº 4, noviembre.

Sitios de Internet

<www.dt.gob.cl>
<www.oceana.org>
<www.ecoceanos.cl>
<www.terram.cl>
<www.olach.cl>
<www.aqua.cl>
<www.lanacion.cl>
<www.revistalaboralical.cl>
<www.chileinforma.com>
<www.salmonchile.cl>

Documental

Johnsen, Anahí; González, Manuel (directores), Véliz, Daniel (productor): *Ovas de oro,* Kithano Films (2005).

Carlos Alberto Mejía Sanabria*

Rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la gran industria del Valle del Cauca colombiano**

Introducción

Por rasgos posfordistas en el paisaje laboral de la industria del Valle del Cauca colombiano quiero significar conjuntos de instalaciones fabriles que combinan colectivos de trabajadores polivalentes insertos en esquemas laborales desregulados, con tecnologías flexibles de base microelectrónica por medio de procesos de trabajo que transforman materias primas en flujos continuos o discretos. Me ocuparé de este tema procurando allegar alguna evidencia empírica pertinen-

* Magíster en Sociología, Investigador del CIDSE, profesor del Departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad del Valle, Sede Meléndez – Cali. Miembro de la Red de Estudios del Trabajo en América Latina y El Caribe - RETALC y del grupo *Trabajo Tecnología e Historia Empresarial* de Cali.

** Ponencia presentada en el Primera Reunión del Grupo de Trabajo de CLACSO sobre "Trabajo, Empleo. Calificaciones Profesionales, Relaciones de Trabajo e Identidades Laborales". Buenos Aires, Argentina, 1, 2, 3 de noviembre de 2007. Quiero agradecer a Enrique de la Garza Toledo, de ALAST, a Julio César Neffa, del CEIL PIETTE y a Emilio Taddei, de CLACSO por la gentil invitación a participar en este importante evento, igualmente a Andrea del Bono y a un evaluador desconocido por sus muy pertinentes comentarios y a Estefanía Martínez, estudiante de Sociología de la Universidad del Valle en Cali, por su ayuda en la elaboración de los gráficos insertos en este escrito.

te acerca de la región industrial del sur occidente colombiano, cuyo epicentro es Cali.

Al intentar encontrar rasgos que denomino posfordistas en ese paisaje industrial, podría interpelarme el profesor Juan José Castillo en torno a "¿De qué postfordismo me hablas?". Buscaría justificarme respondiendo que quizá aún no ha sido dirimida la disputa sobre si en nuestro tiempo ha ocurrido una real superación del fordismo clásico que conduciría al posfordismo o que este se ha reinventado bajo el rótulo de neofordismo o *lean production*. Con Harvey, aunque hay señales de cambios radicales en procesos de trabajo, hábitos de los consumidores, configuraciones espacio-temporales, funciones estatales, etc., que se agrupan bajo el rótulo de acumulación flexible (Harvey, 1997: 121, 124, 147), quizá es temprano para establecer si los países desarrollados y América Latina han ingresado en un nuevo régimen de acumulación con su correspondiente modo de regulación, como formula la conocida escuela francesa.

Coriat recuerda cómo el análisis de tiempos y movimientos o la línea de montaje terminaron por dar la vuelta al mundo e imponerse como norma de la producción en los talleres del planeta (Coriat, 1998: 148). Siguiendo a Lipietz (1990: 84), aún podría insistirse, diciendo que se trata quizá de un posfordismo precedido de un fordismo periférico y un taylorismo primitivo del tipo aplicado por Alejandro López en el *Ferrocarril de Antioquia* en Colombia a principios del siglo XX. Argumentos más locales aluden a la difusión de innovaciones sociales y técnicas inducidas por multinacionales norteamericanas en la gestión de las firmas y la fuerza laboral, desde que se asentaron en la región vallecaucana en los años cuarenta del siglo XX.

Antes de retornar al Valle del Cauca, insistiré en un debate que dejé planteado en el IX Congreso Nacional de Sociología realizado en Bogotá en diciembre de 2006, respecto del lenguaje y el poder de nominación.

Poder de nominación: lenguaje, flexibilidad y globalización

Aunque Sennett y de la Garza Toledo han rastreado la génesis de la noción de flexibilidad (Sennett, 2000: 47-48; de La Garza Toledo, 2002: 151-156), agregaré un matiz en este punto. Pierre Bourdieu y Loïc Wacquant expresan que buena parte de la terminología que registra los cambios de que nos ocupamos, configura lo que denominan una *nueva vulgata internacional* que, difundida por corrientes neoliberales, ha terminado por imponerse desde la academia, los seminarios internacionales, las organizaciones multilaterales, las firmas transnacionales, las organizaciones no gubernamentales, los llamados *think tanks* y el periodismo especializado (Bourdieu, Wacquant, 2005: 211).

De acuerdo con ellos, palabras de uso frecuente como *globalización* y *flexibilidad* harían parte de un dispositivo de dominación simbólica muy eficaz del que apenas nos percatamos, dado su grado de difusión y naturalización. Se trataría de nociones o tesis que se tornan lugares comunes, *con los que se argumenta pero sobre los que no se argumenta* (Bourdieu, Wacquant, 2005: 209), porque se da por descontada su aparente cientificidad, señalando que esta *nueva vulgata internacional* o *lingua franca imperial* busca legitimar el estilo de mundialización dominadora norteamericana. Ella sería imposible sin la aceptación de los intelectuales de los países dominados, pendientes del poder de consagración y la obtención de beneficios materiales, simbólicos y de financiación otorgados por grandes centros de investigación de Estados Unidos (Bourdieu, Wacquant, 2005: 216).

Al cuestionar estos autores un lenguaje en uso en los estudios del trabajo, que expresa nociones que consideramos válidas porque quizá a veces no han sido suficientemente puestas en tela de juicio, nos situamos en un primer momento de confusión y ambivalencia, pues no contamos con *equivalentes funcionales* que permitan separar el grano de la paja, mientras nos asaltan dudas respecto de la justeza del punto de vista de Bourdieu y Wacquant (Bourdieu, 1999: 120-150).

Si el término flexibilidad hace parte de este nuevo lenguaje acuñado por las corrientes dominantes de la economía, la cultura, la sociedad, la ciencia y la tecnología; quizá pueda rastrearse el origen de esta noción desde 1900, cuando Georg Simmel observó que, a pesar de la intensa división del trabajo existente, en las grandes ciudades modernas habían aparecido profesiones que no mostraban ninguna forma objetiva ni especificidad de actividades, ocupadas por categorías de agentes que vivían de las oportunidades más diversas y casuales de ganarse algún dinero a través de una clase especial de "trabajo no cualificado" (Simmel, 1977: 542-543).

Dice Simmel que estas categorías de trabajadores no corresponden al *continuum* que los gremios medievales legaron al capitalismo en términos de profesiones u oficios claramente delimitados y de por vida, y destaca, además, que la flexibilidad constituye ya un rasgo de los individuos que viven la fase de modernidad de finales del Siglo XIX (Simmel, 1977: 582).

Lo que siguió cronológicamente en términos de trabajo e industria fue un proceso relativamente conocido en el que la flexibilidad existente en todas las actividades de los individuos –dentro de ellas, la de los gerentes, los funcionarios y los obreros–, en las ocupaciones, empleos, trabajos y oficios, fue sometida con intensidad a cálculo y a número (Simmel, 1977: 558-559, Weber, 1977: V. I: 69, 70, 131).

De esa calculabilidad son hijos el *taylorismo,* las cadenas de montaje del *fordismo* y la burocratización de funciones en la oficina, que luego revelarían sus rasgos negativos en la rigidez de contratos, tiempos y lugares de trabajo. Pero la flexibilidad, antes que una moda pasajera, parece un rasgo estructural del capitalismo. Dice el historiador Fernand Braudel:

> Permítaseme subrayar la cualidad que me parece ser un rasgo esencial de la historia general del capitalismo: su flexibilidad ilimitada, su capacidad de cambio y de *adaptación*. Si existe, como yo creo, una cierta unidad en el capitalismo, desde la Italia del siglo XIII al mundo occidental actual, ésta debe localizarse y observarse sobre todo en tal capacidad (cursivas en el original) (Braudel, 1984, Vol. II. Arrighi, 1999: 17).

Quizá Bourdieu y Wacquant se equivocaron al atribuir el término flexibilidad al neoliberalismo, o aciertan, en cuanto la palabra se convirtió en muletilla de lo que denominan *nueva vulgata internacional*. En todo caso, diversos autores han convenido en bautizar a la época del fordismo como de rigidez, y a la actual como de flexibilidad. Harvey entre ellos (Harvey, 1997: 142).

Nuevas interpretaciones permiten pensar que si flexibilización y neoliberalismo marcharon juntos por lo menos durante los últimos veinte años, nos hallamos ahora en 2009, en un punto de bifurcación en donde la fase menguante de la ideología neoliberal se separa de la flexibilización, que se instaló en la sociedad para quedarse, según anunciara Robert Castel en Buenos Aires (Castel, 2004: 58-59).

Los cambios operados en los terrenos de la tecnología y de la organización empresarial de las firmas parecen inscribirse dentro de fenómenos de carácter mundial agrupados bajo la denominación de globalización (Castells, 1999: Vol. 1: 119-178). Entendemos por tal un proceso o serie de procesos que engloban una transformación espacial de las relaciones y las transacciones sociales, evaluada en función de su alcance, intensidad, velocidad y repercusión, y que genera flujos y redes transcontinentales o interregionales de actividad, interacción y ejercicio del poder (Held et al., 1999: 16). Al rebasar las fronteras de los estados nacionales, pone en cuestión la naturaleza de estos últimos (Ohmae, 1996: 214-218).

Respecto de la globalización, dice Michel Aglietta que el término se convirtió en una palabra *comodín*, que puede significar el horizonte de todas nuestras esperanzas o la fuente de todos nuestros males, y que mientras en Europa se la acusa del desempleo crónico, en los países anglosajones se la considera causante de la caída de los salarios reales medios y del aumento espectacular de la disparidad de las rentas.

Recalca que se trata de una máquina de crecimiento económico que introdujo a millones de personas en la era del consumo de masas, con lo cual se difundió el empleo remunerado en todo el planeta, se abarataron los costes de transferencia y la difusión de conocimientos tecnológicos, se profundizó la calificación de los trabajadores, se aumentó la productividad y se aumentó, también, de modo formidable el trabajo intelectual con conceptos, símbolos y formas como consultoría técnica y financiera, diseño, *know-how*, información y comunicación (Aglietta, 2001: 39-40). No obstante, añade que, como la globalización cabalga en cambios tecnológicos muy dinámicos, es incapaz de autorregularse, con lo cual genera daños sociales.

Pero la globalización parece asunto muy antiguo. Recuerda Francis Wheen (2000: 12) que mucho antes de que *yuppies* y CEO se hicieran lenguas hablando de ella, Marx y Engels la habían descrito con singular brillo en *El manifiesto comunista* (1973: 112-116). Afirma Giovanni Arrighi que la humanidad asiste a procesos de globalización desde hace, por lo menos, 500 años. Así:

> Una economía de mercado a *escala mundial*, en el sentido de comunicaciones horizontales múltiples, entre diferentes mercados, emergió de las profundidades del estrato de la vida material mucho antes de que surgiera el capitalismo como sistema-mundo sobre el estrato de la economía de mercado (cursivas en el original) (Arrighi, 1999: 24-26, 28).

En torno a los procesos de trabajo

Los enfoques desde los cuales a continuación se presenta la actividad industrial de algunas firmas vallecaucanas parten del análisis de los procesos de trabajo. La sociología del trabajo basada en trabajos de campo considerados clásicos ha elaborado propuestas que, aún en debate, permiten captar los aspectos más dinámicos de los cambiantes estilos de gestión laboral de las firmas.

Es seguro que las palabras siguientes significan llover sobre mojado, pero deben recordarse. Tres autores coinciden en plantear que es en el *proceso de trabajo* en donde pueden captarse el motor del cambio, lo específico de él y lo invariante de la estructura. Como sabemos, Michael Burawoy, mientras trabajaba en un taller de fabricación de piezas pequeñas para ensamblaje de motores en Chicago en los años setenta, hizo importantes descubrimientos respecto de las formas de construcción de subjetividades de los trabajadores en el taller, modeladas por una creciente individualidad que no favorece la acción colectiva y que, mientras fomenta la competencia entre trabajadores, soslaya la lucha de clases y la contradicción entre capital y trabajo (Burawoy, 1987: 10-11, 91-100). Burawoy apoya su estudio del proceso de trabajo en penetrantes observaciones en planta que le permiten

descubrir, en lo que denomina "juego de arreglárselas", formas complejas de construcción de sujetos e identidades laborales en torno al trabajo (Burawoy, 1989: 76). Pero el punto del individualismo no era novedoso para Marx, quien describió cómo en el trabajo a destajo, mientras los obreros descubren mayores márgenes de iniciativa que permiten desarrollar "la individualidad", y con ella sentimientos de libertad, control personal e independencia, se enfrentan en aguda competencia entre ellos (Marx, 1973: 464-466. Vol. 1).

Otro estudio clásico respecto del proceso de trabajo que se relaciona con la llamada *lean production* (Womack et al., 1992: xx, 1-4, 35-39) es elaborado detalladamente por Benjamin Coriat a través de una descripción contrastante que, partiendo de la reorganización de los modos operatorios en un taller de Toyota, da lugar a nuevas formas de organización de la producción.

Así, al comparar formas de racionalización del tiempo de trabajo en planta en distintos momentos, a los que denomina tiempo asignado por los cronometradores en el taylorismo, tiempo impuesto por la cadencia externa a los trabajadores de la cadena de montaje fordista y tiempo compartido que elimina tiempos muertos y desespecializa en el ohnismo, toyotismo o posfordismo, considera que a partir de la planta de Toyota y la posterior difusión del modelo allí elaborado, se han superado el fordismo y el taylorismo, al romperse la cadencia de la línea de montaje y al reintegrarse en la mente y en las manos del operario las funciones de concepción y ejecución (Coriat, 1998: 41, 46-47). Finalmente, Manuel Castells dirá que en el proceso de trabajo reside el corazón de las profundas transformaciones de lo que da en llamar empresa red emergente (Castells, 1999: 179-182, 229).

Debemos concordar en que, en el conjunto de cambios fundamentales ocurridos en el proceso de producción en los últimos cuarenta años y que, en general, describen el tránsito de los modelos rígidos del fordismo y el taylorismo a los flexibles del postfordismo, la tecnología –no obstante su impresionante despliegue– es un elemento más, pues las mutaciones determinantes son fundamentalmente de carácter social.

Procesos de trabajo en algunas grandes industrias en el Valle del Cauca

Contando con la anterior orientación de método podemos abordar estudios de caso en la región vallecaucana, no sin antes señalar que, a pesar de reconocer la amplia difusión de un conjunto de herramientas administrativas, de gestión de fuerza laboral y de tecnología a partir de los países más desarrollados, se plantean problemas de transferibilidad en los modelos productivos. Como observan Neffa (1999: 107-110) y Humphrey (1994: 25), los modelos que comportan esos cambios, a pesar de ser transferibles, sufren modificaciones en las plantas del Tercer Mundo, con lo cual, en ese tránsito se operan mejoras, modificaciones, adaptaciones y, en general, hibridación tanto en tecnologías duras presentes en maquinaria y equipos, como en tecnologías blandas o sociales relativas a destrezas, actitudes y aptitudes de los operarios.

De la mano del conocido texto de Kaouru Ishikawa sobre el control total de calidad (1995) y del consultor japonés Ishido Miyauchi, desde la región se difundieron por primera vez al resto del país el control total de calidad y los círculos de calidad. Posteriormente se adoptaron otras herramientas de gerencia como la reingeniería, de éxito singular allí, porque permitió, por medio del llamado *outsourcing*, rediseñar de modo radical las plantas de personal sin incurrir en gastos en maquinaria y equipo. De allí parte la indicación de que los empresarios locales se interesan más por las innovaciones basadas en recursos humanos porque implican menor desembolso monetario. Se aplican parcialmente formas hibridadas de mantenimiento productivo total (MPT), justo a tiempo, kanban, "cinco ceros", *benchmarking*, servicio al cliente interno, etc. Pero la competencia internacional forzó reconversiones industriales obligando a las firmas a invertir en maquinaria y equipo a costa de fuerte endeudamiento, como ocurre en la industria harinera y azucarera.

Una firma fabricante de perfiles de aluminio

Situada en el corredor industrial Cali-Yumbo, nació como filial de la multinacional canadiense Alcan que, para abaratar costos laborales, se estableció en Cali en 1960. La empresa pasó a manos de capitalistas nacionales en 1977 y durante las últimas tres décadas efectuó importantes cambios técnicos referidos a la incorporación de máquinas-herramienta de control numérico computarizado (CNC) y organizacionales, presentes en la modificación de su arquitectura jerárquica (Mejía: 1999: 67-94).

Laboran allí 510 personas distribuidas en plantas de fundición, extrusión, matricería, laminación y *foil* (principalmente papel aluminio). La empresa fabrica estructuras diversas, perfiles sólidos y tubulares, *stands*, invernaderos, sillas, ventanas, puertas, solariums y lo relacionado con amoblamiento urbano.

Una vez construida la planta, ante la escasez de mano de obra, la firma decidió contratar a los trabajadores que construyeron el edificio, no obstante que por su origen campesino y su reciente migración a Cali, estaban apenas adaptándose a la vida en la ciudad y desconocían la disciplina de fábrica. La planta inició labores con 80 operarios que "gracias a su inocencia campesina se dejaron entrenar" en tareas que consistían

en fabricar matrices de acero por métodos artesanales, que luego se usarían como moldes para obtener –por el sistema de extrusión– perfiles de aluminio como producto final.

El período de entrenamiento duró entre uno y tres años, e incluía llevar trabajo a casa, hasta que los operarios dominaron la técnica de fabricación manual de matrices y lograron elaborar piezas "casi artísticas", fundaron el taller de matricería y se convirtieron en operarios de laminación. El poder acumulado en el saber-hacer artesanal recién adquirido alcanzó tal importancia que sus salarios a veces superaban los de los ingenieros. Entonces intentaron organizar de modo autónomo el proceso de trabajo, fijando sus ritmos y cuestionando el control de directivos e ingenieros que debían fungir de operarios en medio de gran tensión.

El autoritarismo de las relaciones industriales, la ausencia de una cultura de negociación, la agitación política y sindical que vivió en país durante los años sesenta y setenta, crearon condiciones para la fundación de un sindicato radical que, a partir de 1964, realizó varias huelgas. Finalmente, la crisis se disolvió en la destrucción del sindicato y en la adopción de pactos colectivos que sustituyen a las convenciones colectivas de trabajo.

En la metalmecánica, el proceso de trabajo puede definirse como el conjunto de transformaciones al que un grupo de operarios somete una pieza de metal que recorre distintos puestos de trabajo, empleando para ello herramientas y máquinas. En suma, se trata de un conjunto de interacciones sociales y técnicas que se producen entre individuos y entre estos, las máquinas y las herramientas para la transformación de la materia.

La planta de matricería de la firma integra informática y control numérico ajustando la producción de pequeñas series de piezas mecanizadas de diversos modos en discos de acero de 9 pulgadas, y cuenta con cerca de 6000 matrices para perfiles de distintas formas. Aunque se sustituye trabajo vivo por trabajo muerto cristalizado en mecanismos, la llegada, hacia 1988, del CNC de matricería no produjo desempleo tecnológico, pues la planta ha contado históricamente con un grupo constante de cerca de veinticinco operarios, a pesar de la creciente demanda de productos derivados de la perfilería.

Discos de aceros especiales son sometidos a operaciones de fresado y torneado en tornos, fresas y centros de mecanizado de CNC, operados por tres torneros que ejecutan sobre ellos programas de computador enviados por interfase desde un computador situado en la oficina de diseño hasta otro situado en la máquina herramienta. La operación originada en la oficina de diseño produce un disco de acero que luego se perfora por electroerosión usando como guía un molde de grafito, a partir del cual se obtiene una matriz de gran perfección con la forma

del perfil requerido. Similar labor se efectúa con electroerosionadoras CNC de hilo, en las que la función del grafito se reemplaza por un hilo de bronce cobrizado.

No obstante la sofisticación del CNC, la microelectrónica y los computadores, los perfiles no pueden ser fabricados si sus matrices no son antes revisadas por unos operarios antiguos de fuerte formación artesanal que las perfeccionan "a ojo de buen cubero" limándolas con limas revestidas de polvo de diamante. De omitirse este procedimiento, los perfiles saldrán defectuosos, con lo cual se desperdiciaría materia prima, tiempo, dinero y oportunidades de mercado.

El saber-hacer artesanal se combina allí con la alta tecnología en el control de calidad y en el perfeccionamiento del producto, lo que muestra la persistencia de oficios artesanales, aun en ambientes de tecnología sofisticada. Se construye así un poder en el saber-hacer técnico que se expresa en que, ante la ausencia de sindicato, estos operarios, que gozan de gran prestigio, se encargan de la representación gremial de los demás, en nombre de quienes firman pactos colectivos anuales con la empresa. Sobre ello tal vez diría Braverman:

Un sistema automático de maquinaria abre la posibilidad del control verdadero sobre una fábrica altamente productiva por un grupo relativamente pequeño de obreros, proporcionando a estos obreros el logro del nivel de dominio sobre la maquinaria ofrecido por conocimientos de ingeniería y proporcionándoles la posibilidad de repartirse entre ellos las rutinas de operación, desde las tareas más técnicamente avanzadas hasta las más rutinarias. Esta tendencia a socializar el trabajo, y hacer de él una cuestión de ingeniería en un alto nivel de logros técnicos, es considerada abstractamente, una característica más sorprendente de la maquinaria que cualquier otra en su estado totalmente desarrollado (Braverman, 1983: 269).

Una firma fabricante de baterías para vehículos

A continuación me refiero al análisis de formas de gestión de la fuerza de trabajo en una compañía fabricante de baterías para vehículos, cuyo origen se remonta a la década del cincuenta del siglo XX, y que en la fase presente se expande fuera del territorio colombiano basándose en innovaciones técnicas generadas en su laboratorio de Investigación y Desarrollo (I&D), y compitiendo en espacios mundializados muy sensibles al tema medioambiental.

La gestión de la fuerza laboral en una firma dada depende de distintas variables relativas a su origen e historia que determinan el estilo de dirección de la compañía. A ello se aúna la forma de gestionar la tecnología en uso, en donde juega un papel creciente la ciencia convertida en fuerza productiva y presente en laboratorios de I&D.

Aprendizaje de un oficio, producción artesanal, investigación y desarrollo

Una familia de campesinos medios del Departamento de Santander migra en los años cuarenta del siglo XX a la Sabana de Bogotá, en donde la sorprenden hechos de violencia que culminan con la muerte violenta del caudillo liberal Jorge Eliecer Gaitán el 9 de abril de 1948 en esa ciudad. Pretendiendo alejarse de esa escena, el padre decide migrar con su familia a la Argentina, impresionado además luego de la lectura de una revista de ese país dedicada a describir prácticas agrícolas, llamada *La Chacra,* que le suministra un emigrante. Una vez allí, en la ciudad de Junín, uno de sus hijos aprende a reparar y fabricar baterías, hombro a hombro con Miguel Sayas, un técnico en baterías, en los años cincuenta (2007, Entrevista Gerente de Comercialización).

Al parecer, de acuerdo con descripciones de Ernesto Mejía, nuestro personaje en esta historia –aunque resta aún ser establecido empíricamente– Junín por esos años funcionaba como una suerte de distrito industrial y se encontraba cubierto de pequeños talleres de reparación de motores, artefactos eléctricos, bicicletas y todo lo relacionado con el ramo de los talleres mecánicos, además de contar con un instituto técnico en donde Mejía estudió electrotecnia en jornada nocturna (Morales, 198-199). Este tipo de pequeñas aglomeraciones o *clusters* parece favorecer la innovación técnica, dado que facilita el desarrollo de lo que Sábato y Mackenzie denominaron Investigación y Desarrollo (I&D) informal o implícito (1988: 223-227). Mejía aprende a soldar plomo, además de rudimentos de química y electricidad.

De vuelta en Colombia y establecido en Cali a finales de los años cincuenta del siglo XX, gracias a su pericia en la reparación artesanal de baterías, logra algún reconocimiento dentro del mercado local de ese tipo de servicios y habilidades. Se trata de un *poder en el saber-hacer* que se convierte en el impulso inicial que prefigura lo que será más adelante la firma que consideramos.

En el taller, denominado *Servicio de Baterías*, el problema de la gestión de la fuerza de trabajo no constituye entonces un asunto complejo. Se trabaja a destajo, sobre la base de las relaciones personales y familiares dirigidas por un patrón que organiza la producción y los servicios, que responde a los afanes del día a día acompañado de su esposa, quien aporta al negocio algunos conocimientos contables. La contradicción capital-trabajo se refunde dentro de la autoexplotación a que se someten tanto los operarios como el patrón del taller, a la manera de la pequeña unidad agrícola de la economía campesina.

Junto a Mejía trabajan cuatro operarios sin calificación formal que, al rotar por tareas de reparación de vehículos, carga y reparación de baterías, aprenden los rudimentos del oficio participando directamente en las labores al lado de su jefe. Dice Jacques Perrin que el *saber-hacer* es un conocimiento que no puede codificarse sobre soportes simples orales o escritos para su transmisión. Así, el operario de una máquina fabricante de papel, el cementero o el ajustador, no pueden transmitir sus conocimientos empíricos a sus colegas más jóvenes más que *a través de una colaboración en la ejecución de la tarea* (Perrin, 1983: 26).

El taller Servicio de Baterías es, desde sus comienzos, un taller flexible, porque responde a demandas diversas no especializadas, su pequeña fuerza de trabajo labora a destajo, sin horarios definidos más que por las necesidades diarias y sin más contrato que la palabra empeñada. Desde un comienzo son flexibles el tiempo, el lugar, el contrato de trabajo, y con ellos, los salarios y la estabilidad laboral, de modo que la gestión dependerá de lo que, para este tipo de empresa, Harvey denomina *kitchen politics* (Harvey, 1997:154).

El estilo de gestión de la fuerza de trabajo se basa en la confianza, la exigencia y la dureza de trato con los subordinados, que solamente se suavizará muy tarde en la historia de la firma; la acción colectiva se hace imposible y la mejora en las condiciones laborales depende del capricho del dueño y de la precariedad de la organización, que se racionaliza –paradójicamente– sobre la base poco racional de las relaciones familiares. Faltan aquí la mínima racionalización que significa la separación de la oficina y el hogar y la emergencia de un precario cuadro burocrático administrativo weberiano (Weber, 1977: 175, 226, 310).

La gestión del personal se tornará más compleja en la medida en que el taller se orienta por la senda de la innovación tecnológica; entonces, a fines de los años cincuenta, la dirección del taller decide que cuenta con la experiencia para ensamblar baterías, labor que solo realizan en el país multinacionales norteamericanas con tecnología estándar importada de los Estados Unidos.

En 1959, un breve lapso de liberación de importaciones permite el ingreso de componentes de baterías Varta desde Alemania y una firma con sede en Cali subcontrata con Mejía su ensamble, con lo cual se inicia una pequeña producción de alrededor de 10 baterías diarias (MAC, 1997: 9). Aquí la metodología de la innovación y la transferencia de tecnología se centran en mejora, adaptación y modificación de tecnologías puestas en marcha en espacios industriales del primer mundo (Rosenberg, 1979: 184-185).

He examinado en otro lugar la evolución que, desde un modesto taller, da origen a una empresa transnacional acudiendo a diversas teorías de la firma y de la innovación tecnológica (Mejía, 2007: 170-225). Pero como en cierta fase del desarrollo de la firma,

el saber hacer artesanal se revela insuficiente para acceder a nuevos negocios y alianzas estratégicas, se contrata a un ingeniero que organiza la producción sobre bases más racionales. Se da inicio así a un periodo de generación de innovaciones menores basadas en copia y adaptación, al principio con el apoyo de un manual de ensamblaje de baterías (Vinal, 1967) e introduciendo poco a poco *mediciones de estándares*, que es el nombre que recibe el taylorismo en las escuelas de ingeniería del país.

Por otra parte, cierta capacidad técnica del taller brinda confianza a una multinacional ensambladora de automotores, que cede a bajo precio sus equipos de fabricación de baterías. Así se inicia una producción nacional basada en el reciclaje de viejas baterías. Visitas furtivas a otras firmas dan lugar a que –a partir de recuerdos que se plasman en dibujos– se ejecuten copias creativas, y una suerte de filantropía industrial –presente en un programa de veteranos industriales norteamericanos– vincula al taller a *Johnson Controls,* el más importante fabricante de baterías del mundo, con el cual se establece una primera alianza estratégica.

Luego de que el saber hacer artesanal del dueño del establecimiento llegara a un límite técnico a partir del cual no podía avanzar si no acudía al recurso del conocimiento técnico especializado de los ingenieros, la producción de baterías se basará cada vez más en la ciencia, dado que lo que se elabora es un material cuyos procesos internos no son "visibles", como corrientes eléctricas, procesos químicos, etc. Entonces nacerá el laboratorio de I&D.

En los años setenta, la firma conocerá la presencia de un sindicato radical con el que mantiene muy duros enfrentamientos, a veces morigerados por ingenieros jefes de planta provenientes de la Universidad del Valle, cuyo carácter es público. Pero, aunque se logran mejoras en las condiciones laborales, el desenlace, como en el caso anterior, será de destrucción de la organización sindical mediante una mezcla de gestión paternalista de la fuerza laboral y el debilitamiento de la acción sindical nacional y regional sumado a procedimientos poco ortodoxos (Entrevista primer ingeniero jefe de planta).

En MAC se aplicó la llamada medición de tiempos y movimientos hacia finales de los años setenta, y se incluyeron, además, sistemas de incentivos por mayor producción por operario. Esto era posible porque los procesos de ensamblaje de baterías se pueden descomponer en pasos cuantificables temporalmente, y porque el *layout* de las instalaciones, influido por los diseños de planta norteamericanos observados en las visitas a *Globe Union*, permitieron establecer cadenas de montaje de estilo *fordista*, en donde, sobre un soporte principal de

la batería se ensamblan diferentes piezas, a medida que pasan por distintos puestos de trabajo organizados en línea (Entrevista con ingeniero, 2006).

En términos físicos, la planta es hoy un híbrido en una de cuyas naves se alinean puestos de trabajo operados por trabajadores semicalificados contratados por medio de una empresa temporal, dada la externalización de la contratación de un recurso humano que ya no recibe la denominación de trabajador u obrero sino de "colaborador". Como la principal materia prima de las baterías es plomo, que fluye fundido y se transforma a través de moldes, los operarios, sin mayores protecciones –pues se han acostumbrado a las emanaciones del metal– (Mejía, 2006: Observaciones en planta), dirigen estos flujos candentes hacia moldes situados en bandas de montaje cortas. Allí la planta se parece a las sombrías fábricas infernales de los tiempos de Engels.

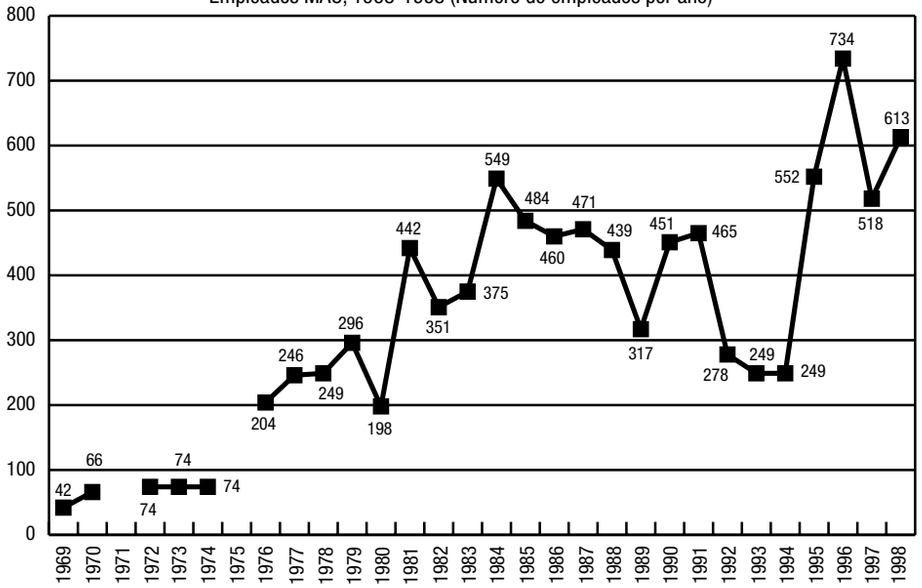
Recientemente MAC adquirió una tecnología que implica que esos procesos discretos se tornen en fases de flujo continuo que desestimulan la aplicación del *taylorismo* para favorecer la organización de la producción según el modelo japonés del *justo a tiempo* (JAT). Este fenómeno ha sido observado por Linhart en empresas francesas (Boltanski, Chiapello, 2002: 301).

En las nuevas naves basta solo con un operario para colocar sobre una banda transportadora las viejas baterías que se habrán de reciclar, y esta las conduce a una gran máquina herramienta de comando microelectrónico que separa sus componentes plásticos, metálicos y líquidos y los reconduce en flujos continuos hasta transformarlos en plomo puro que, de nuevo, se convierte en rejillas, plástico que va a las máquinas de extrusión y líquido que se purifica hasta convertirse en agua pura mediante el uso de piscinas de oxidación. Las labores de ensamblaje manual están siendo reemplazadas por trabajo de máquina, en flujos continuos para el tratamiento del plomo y el plástico, para lo cual se requieren muy pocos operarios (Mejía, 2006: Observaciones en planta).

No obstante, la observación principal es que la planta marcha hacia una creciente integración de la ciencia en el proceso productivo. Ello nos recuerda a León Trotski en su visita a una instalación fabril francesa, toda vez que aquí también podemos decir que *el proletariado se encuentra en algún lugar, al fondo, mientras la escena principal les corresponde a los ingenieros, los especialistas, los técnicos y las máquinas-herramienta*.

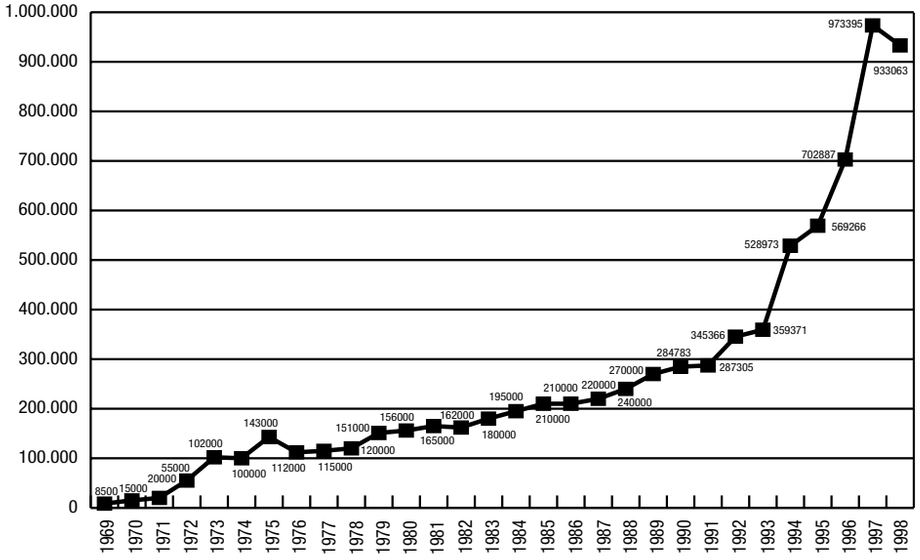
De forma paralela, la firma conocerá un crecimiento en su planta de personal y aumentos importantes en su productividad, tal como lo registran los gráficos 1, 2 y 3.

Gráfico 1
Empleados MAC, 1968-1998 (Número de empleados por año)



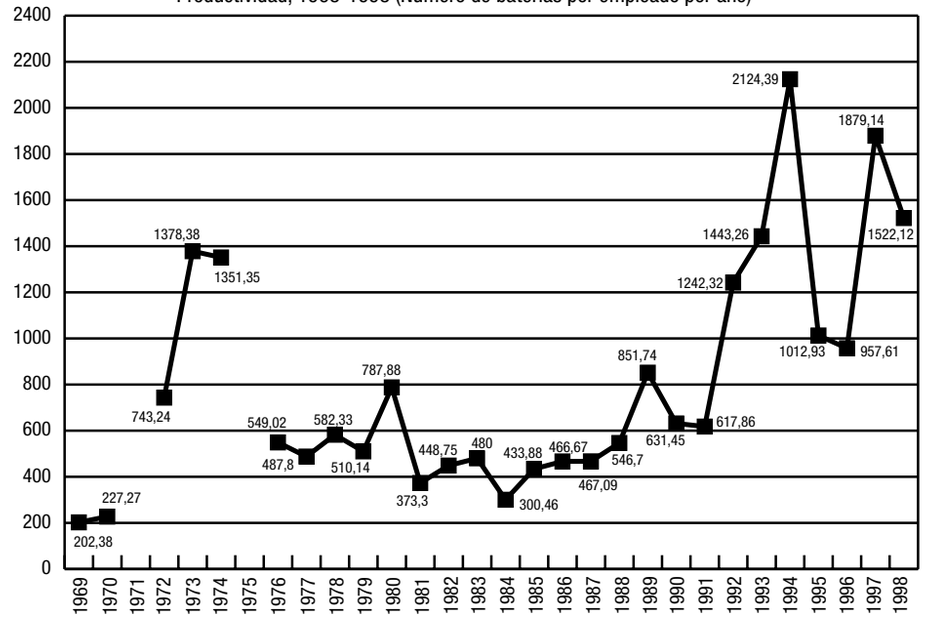
Fuente: Londoño, 2007.

Gráfico 2
Baterías despachados, 1968-1998 (Número de baterías por año)



Fuente: Londoño, 2007.

Gráfico 3
Productividad, 1968-1998 (Número de baterías por empleado por año)



Fuente: Autor, en base a datos suministrados por la compañía.

Alfred Chandler ha señalado que las firmas que se constituyeron en Norteamérica a finales del siglo XIX y que ahora, en el siglo XXI, mantienen con éxito su ejercicio, además de contar con directivos profesionales asalariados y con múltiples unidades, habían establecido –como otro de sus rasgos definitorios– modernos laboratorios de I&D en donde interactúan científicos, ingenieros, tecnólogos y hombres prácticos que innovan como parte de las rutinas de funcionamiento de las compañías. El origen de este tipo de laboratorio se sitúa en Estados Unidos, con el *Pennsylvania Railroad Co.,* y en Alemania con *Bayer, BASF* y *AGFA,* en la segunda mitad del siglo XIX (Bowker, 1991: 536, 548-549).

Hemos señalado que el ejercicio tecnológico de MAC puede denominarse de I&D informal o implícito y que cada vez más, las firmas modernas basan su supervivencia en una estrecha relación entre ciencia y tecnología. MAC establece su laboratorio de I&D, impelida por las exigencias de las ensambladoras de vehículos que solicitan productos ajustados a pruebas normalizadas internacionalmente; y para ello contó con la asesoría del Instituto Colombiano de Normas Técni-

cas (ICONTEC), por ejemplo, en el montaje de equipos para realizar pruebas de resistencia a vibraciones de las baterías.

Hoy el laboratorio se ha sofisticado notablemente y se encuentra dotado de un nuevo tipo de herramientas que ya no son las habituales del taller sino las propias de los oficios de los científicos, como espectrofotómetros para establecer la composición interna de diversos metales y sus aleaciones, microscopios y otros artefactos de precisión, la mayor parte ellos haciendo interfase con computadores que arrojan los cálculos requeridos con gran precisión. Continúan usándose refrigeradores llamados "neveras" para simular el comportamiento de las baterías, tanto de las propias como de los competidores, especialmente norteamericanos, bajo condiciones climáticas críticas, dentro de formas de *benchmarking tecnológico* (Mejía, 2006: Observaciones en planta)

Las necesidades del desarrollo de la firma han llevado a que existan cuatro laboratorios: uno de procesos, en donde se realizan todas las pruebas requeridas; otro en donde están los equipos de *fancing*, generador de imágenes, equipos medidores de pureza de líquidos, lixiviados; y por último, el laboratorio de plomo, que cuenta con la máquina "más bonita", que lee composiciones metalográficas del plomo. Estos laboratorios, hoy en proceso de unificación, se reorganizarán por áreas: uno de ellos se especializa en corrosión, otro en estructura física, otro cuenta con piscinas y demás equipo para pruebas de producto y una línea de producción de prototipos de baterías.

Los trabajadores son aquí científicos, ingenieros y técnicos especializados en distintas ramas de la química, la metalurgia y la electricidad, que fusionan metales, hacen metalografía, corrección, análisis tanto de óxido de plomo como de tamaño de partícula, cantidad de plomo libre y absorción ácida, para obtener lo que denominan un *bonding* óptimo. En estas tareas, los ingenieros han mejorado procesos muy complejos, siendo ésta la fase en que la compañía ha hecho el tránsito desde los primeros procesos de I&D informal o implícito hasta laboratorios de I&D plenamente formalizados.

La alta calificación de estos nuevos trabajadores, la manipulación de símbolos, la interpretación de significantes en pantallas situadas en entornos virtuales, el creciente contenido simbólico de los puestos de trabajo, todo ello unido a su carácter de asalariados, hace pensar en la noción que Paolo Virno retoma de Marx respecto del *general intellect* (Marx, 2001: 230. Vol. 2) en la que el trabajo se transforma en trabajo inmaterial y la fuerza de trabajo en "intelectualidad de masa".

Electromecánica y microelectrónica

Aunque los computadores aparecieron en los años setenta, transcurrió un tiempo antes que su utilización se difundiera al resto de la

industria. Informa un alto directivo que en el ambiente administrativo de MAC, para 1984 pudieron contar con un primer microcomputador modelo XT de IBM con una hoja Excel y un computador central NCR con pantallas remotas y grandes discos duros que "molían" datos todo el día pero que no suministraban información muy útil, apenas controles de inventarios y cálculos de P y G (pérdidas y ganancias).

Hacia 1995 se inició el montaje de sistemas de Internet y de correo electrónico y, como en el mundo se ha venido difundiendo una política de racionalización llamada de *cinco ceros* –como cero defectos, cero papel, cero paros de máquina, cero inventarios, cero desperdicios– en MAC se implementó la de cero papel, denominada programa *Office Paper*, que implicaba eliminar pasos en los procesos, además de ahorrar papel. Esta "cultura" de disminución del uso de papel generó resistencias entre funcionarios de todo nivel, al punto que algunos continuaban archivando comprobantes contables en papel porque no confiaban en los "soportes virtuales" registrados en los discos duros de los computadores o porque, por ejemplo, cuando al fundador de la Compañía se le requería por alguna decisión tomada, este respondía con lógica contundente: "*muéstreme el papel en donde le firmé*".

Aquí la firma contó con el consejo de *London Consulting Group*, que analizó la duplicación de procesos. Se dio inicio entonces a una política de controles sociales que implicaban, por ejemplo, que quien más papel tuviera sobre el escritorio resultara mal calificado durante el mes correspondiente, sumado a que se incluyera su foto en una cartelera. Además, MAC fue, quizá, la primera firma nacional que migró de la telefonía tradicional a telefonía IP (Internet Protocol), y devolvió 30 líneas de teléfono a la compañía telefónica de Cali.

En cuanto a la planta, el primer computador llegó a comienzos de los años noventa con la máquina de inyección de plástico, que era totalmente automatizada y contaba con PLC (*power line communications)*, una tecnología de transmisión de datos que utiliza como soporte físico la red eléctrica y robots que requieren computador para su operación. Luego aparece el sistema *Unix*, que llega en 1995, con lo cual se inicia en la planta el control de proceso y captura de datos por computador. A partir de ese momento se generaliza la compra de equipos con PLC, que se pueden seleccionar gracias a la capacitación de ingenieros, técnicos y operarios que exigen que cuenten con SIM X (sistemas de medición de stocks en silos).

Para los próximos dos años se anuncia una fase de robotización en procesos de ensamble y de carga que seguramente impactará la fuerza de trabajo, lo que resulta inevitable en un ambiente de competencia mundial muy dinámico en donde la ciencia funge fuerza productiva, es decir, como tecnología que nace en el laboratorio.

En términos de gestión, dos problemas afloran en el tránsito del taller artesanal a la fábrica moderna. El primero se relaciona con periodos de creciente racionalización burocrática que exigen la separación de la oficina del hogar, tal como Weber analiza, tema que parece ser bien percibido por la actual presidente de la Compañía. Dice un ejecutivo miembro de la familia propietaria:

> […] mi hermana empezó a decir que no más, que la casa era la casa y la oficina era la oficina, que era el colmo que hasta en la casa se hablara de baterías, y entonces se empezó a revelar el tema de la independencia de los roles, mi papá empezó a bajarle el ritmo al tema y empezó a decir si ustedes saben tanto, manéjenlo ustedes, yo ya no sirvo, me voy, y efectivamente, se iba para la casa tres días (Rodríguez, Puerta, 2005: 27).

Quizá a partir de entonces se separó la oficina del hogar y la firma adquirió nuevos rasgos de racionalidad y modernidad que dieron inicio al tránsito desde la empresa familiar a la firma gestionada por directivos profesionales asalariados en donde, finalmente y en el sentido de Chandler, *la propiedad se separa de la dirección*.

Una firma de la industria harinera

Pastas Toscana, empresa caleña con 54 años en el mercado nacional y una de las diez firmas procesadoras de alimentos más grandes del país, produce y distribuye harinas de trigo, harinas precocidas de maíz, premezclas para tortas, pastas alimenticias, refrescos y jugos en polvo.

El riesgo de manipular, en procesos industriales, materias primas y productos sensibles destinados al consumo humano, exige que los procesos de producción se rijan por estrictas normas de higiene y control de contaminación, así:

> […] las máquinas herméticas y selladas no permiten que la mano del hombre toque el producto y es por ello que la planta es operada por muy poco personal, de modo que el área donde más se requiere mano de obra es en el embalaje del producto.

Se destacan en esta frase indicios de cómo la tecnología reduce la fuerza de trabajo a tareas mecánicas y repetitivas de escasa calificación, en las cuales destrezas poco complejas son absorbidas por sistemas automáticos.

La expansión de la firma se inicia en 1958 con el montaje de un molino en Cali, la compra en 1970 de otro en Palmira, el montaje en 1977 de una planta de pastas en Cali, la compra en 1989 de un ingenio

azucarero, la compra en 1992 de plantas harineras y de fabricación de pastas en Bogotá, compra en 1994 de una fábrica de pastas en Cali y molinos en Cali y Yumbo, el montaje en 1995 de otro molino en Palmira, en 1996 otra planta de Pastas en Cali, un pequeño puerto llamado Portalino en Buenaventura, la adquisición en 1999 de un molino en Dagua y el montaje de una gran planta maquiladora de pastas en Villa Rica, al norte del departamento del Cauca en 2000.

Desde 1990 la firma implementa prácticas de desburocratización, agilidad y ahorro de costos. Dichas prácticas culminan en rediseños organizacionales que se conjugan con tecnología informática suministrada por la multinacional alemana SAP, que centraliza información en tiempo real sobre distintas variables para tomar decisiones y reducir márgenes incertidumbre.

Se incorporan otras tecnologías duras presentes en maquinaria, como molinos suizos *Bühler*, plantas de fabricación de pasta de última generación y equipo de transporte como tractomulas, camiones cisterna y furgones, para mejorar operaciones en mercados nacionales e internacionales. Otro rasgo consiste en una creciente diversificación de actividades, que va de la producción a la distribución, importación y comercialización de diversas marcas como aceites vegetales de alta calidad.

Una dificultad del presente estudio deriva de tratar de observar cómo la introducción de nueva tecnología genera pérdida de puestos de trabajo, pues debido al proceso de fusiones y adquisiciones de empresa, la planta general de personal aumentó. La solución a este dilema reside, sin embargo, en la observación de cada proceso específico.

Rediseño de la firma

Políticas de mejoramiento definidas en 1996 condujeron a desarrollos en el trabajo en equipo, liderazgo y medición de tiempos en que cada trabajador o funcionario debe desarrollar una tarea y en donde asoman rasgos de taylorismo. Dice un directivo:

> Se concluyó que los nombres de los cargos debían cambiar, dado que los tradicionales de jefe o gerente no abarcaban responsabilidades que iban más allá, de modo que se adoptó el nombre de líderes de equipo y de la gente con la que se laboraba. Hicimos el revolcón y cambiamos los cargos desde la alta gerencia hasta las posiciones más bajas de la organización […] dijimos que había que cambiar nuestro argot, no nos decimos empleados sino asociados, no somos jefes sino líderes de equipos (Entrevista gerente de sistemas).

Esos cambios se traducen en compromiso, pues los jefes no se ven ya como tales, sino como integrantes de un equipo. Este gerente señala,

además, que cambiaron incluso las evaluaciones, pues si se presentaba un problema interno se era responsable y solidario en conjunto; con esto se disolvían las fronteras jerárquicas para convertirse todos en miembros de equipo. Destaca, a su vez, que éste es el cambio más importante que ha tenido la firma (Entrevista gerente de sistemas).

Pero de los equipos de trabajo la firma pasó a la organización de la producción de forma integrada, de modo que ahora se conciben trabajo y organización por procesos pues, por vía de ejemplo, ya no se trata del área de tecnología informática o del equipo de tecnología informática pensando en resolver situaciones, sino concibiéndose como parte de un proceso al interior de la compañía. Dice un directivo: "[…] ahora somos miembros de una gran cadena que son los procesos" (Entrevista gerente de sistemas).

Las prácticas de gestión de una mano de obra de 1.600 trabajadores se realizan a través de un estilo paternalista sin sindicato, y se combinan mercados de trabajo internos cada vez menos protegidos para labores que requieren mayor calificación, y externos muy desregulados en empaque de producto y carga y descarga de vehículos. Los cambios técnicos y de organización llevaron a prácticas de gestión que combinan modalidades participativas con formas de control de personal por estándares de corte taylorista que se ensamblan con el llamado *justo a tiempo* aplicado a la gestión de inventarios y recuperación de cartera. Sobrevive la medición de tiempos y movimientos y se alcanza un alto grado de mecanización corporal y de estandarización de movimientos en labores repetitivas ejecutadas en sesiones de ocho horas diarias en empaque de producto.

También la modernización técnica de la firma incluye formas de control que exigen polivalencia de los operarios en diversas etapas del proceso productivo, que aquí es de flujo continuo. Aparecen, entonces, demandas de mayor calificación formal, como la exigencia de cursar bachillerato para desempeñar cualquier posición. La introducción en las líneas de producción del sistema de información SAP condujo a reajustes que "impactaron fuertemente en los puestos de trabajo" y que requirieron recalificar al personal.

En el pasado, Toscana contaba con operarios dotados de perfiles sencillos y sin conocimientos informáticos, entre quienes se privilegiaban criterios como la honradez y el sentido de pertenencia. La sencillez en la ejecución de los puestos de trabajo se revelaba en que un operario verificara que lo cargado en un vehículo coincidiera con lo facturado. Anota el ingeniero jefe de sistemas que fue necesario:

> [...] que se habituaran a un teclado y a trabajar en un monitor, enfrentándonos a situaciones complejas. Las bodegas no estaban diseñadas para tener puestos de trabajo en su centro, nuestro principal producto es harina, un polvo que daña los computadores. El operario de bodega era un señor obeso de dedos gruesos que cuando manejaba el teclado con un dedo tapaba toda la tecla, usando solo dos dedos para escribir. Me tocó darle todo un proceso educativo y de acompañamiento, me tocó ser bodeguero hasta que adquirió habilidad, entonces vino todo este golpe a lo que eran nuestros procesos hasta ese momento. Antes, en el departamento de sistemas, hacíamos la digitalización de documentos, y esa labor desapareció en la compañía. Ya no teníamos un centro de digitación.

El bodeguero venido de tareas de carga y descarga de bultos accede a funciones de contabilidad y control manual de las operaciones, y debe reconvertir esas destrezas en habilidades informáticas, lo que implica cierta "intelectualización" de puestos de trabajo de corte operativo que alcanza hasta a los más sencillos. Las fábricas de pastas –antes administradas por bachilleres– ahora son manejadas por ingenieros electricistas o de alimentos.

> [...] frente a un reto de tecnología tan novedoso, tuvimos que cambiar la forma de trabajar, la tecnología era de tal magnitud que no resultaba asimilable por personas que tenían cierta tradición de hacer las cosas, entonces se han creado nuevas funciones, redefiniendo el nivel que tenían ciertos operarios, eso no ha significado matanza laboral en Toscana, pero se han redistribuido las funciones. Pero hay personas que, por la introducción de tecnología, desaparecen dentro de la organización, y se reemplazan por operarios de mayor nivel que hacen electrónicamente lo que antes hacían muchas personas (Entrevista gerente de sistemas).

Las respuestas del entrevistado son ambivalentes pues, aunque señala que parte del personal sobrante se reubicó, también indica que, aunque no se buscaba ahorrar mano de obra reemplazándola por procesos automáticos, sí hubo impactos en departamentos en los cuales se disminuyó el número de personal, aunque en otros aumentaron. En donde no se pudo relocalizar operarios, se aprovecharon esos procesos para depurar muchos funcionarios que "no tenían la talla" para continuar en la compañía; de este modo, se prefiere el personal dotado de conocimientos informáticos.

Cobra valor el aforismo de Alejandro López, difusor del taylorismo en Colombia, según el cual *"A nuevos métodos, nuevo personal"* (López, 1976: 82), pues se selecciona personal fácil de entrenar en manejo de equipos de computación, y para ese entrenamiento se recurre a técnicos de las casas matrices que suministran maquinaria y equipo, además de videos y manuales. Con la introducción de nuevos sistemas contables, muchas labores de digitalización desaparecieron.

Un indicador de desburocratización es la reducción del uso del papel para simplificar trámites mediante su reemplazo por soportes materiales de comunicación como Internet y el correo electrónico, con el que se controla el uso del tiempo de ejecutivos y cuadros medios y se intensifica su labor, tal como lo ha mostrado Sennett (2000: 60-61):

> En cada puesto de trabajo hay un computador que se convirtió en una herramienta. Sin esa herramienta no tenemos nada que aportarle a la organización, nuestro trabajo tiene que estar registrado allí porque esa información les sirve a otros. Nos convertimos en miembros de una gran cadena y ya todas las personas del área administrativa están impactadas con la tecnología, el teléfono sonaba mucho, ahora suena menos, porque tenemos correos electrónicos, y si no estamos en el puesto de trabajo, cuando uno llega al puesto tiene 50 correos electrónicos que responder. Así cambió nuestra forma de trabajar pues en la medida en que uno se mete en ese mundo electrónico se acelera más.

Los ingenieros de Toscana debieron implementar el *software* de SAP en distintas plantas y recalificar operarios renuentes a registrar las transacciones diarias en computador y que seguían llenando documentos en papel. En algunos casos, las fusiones condujeron a recortes de plantilla o a la desaparición de departamentos enteros por centralización de las funciones por vía informática:

> Nosotros hemos aguantado fusiones con otras compañías, la última fue con un molino de Dagua, allí sí hubo desgraciadamente salida de gente. Había 20 personas, de esas solo quedaron seis, pero eran las seis de mejores características, porque el resto de la operación la hacemos nosotros. Manejamos la parte financiera del ingenio, donde no hay Departamento de Sistemas, es decir, somos más productivos, somos los mismos pero más productivos, recogimos las otras compañías, cogimos el molino de Dagua y si nos ponen diez empresas más a lo mejor aguantamos, porque nuestra infraestructura en tecnología nos lo permite (Entrevista gerente de sistemas).

Se trata de situaciones paradójicas en apariencia pues, mientras por un lado se recluta personal, por otro se prescinde de trabajadores. Veamos:

> Esta organización ha crecido mucho por adquisición de empresas. Más que suprimir puestos, se han creado, nuestra política de gestión humana es de largo plazo, entonces así se tomen decisiones en las que algunas personas aparentemente 'sobren', no creemos en sistemas de reingeniería en que se saca a las personas, por el contrario, si las personas no están claramente ubicadas se les busca oficio para que sobrevivan. Es una política más de reubicación, tenemos distintas plantas en Cali, Palmira o Dagua, con personas muy antiguas en proceso de jubilación y los más jóvenes los reemplazan. Por el proceso técnico en sí, uno no forma un molinero de harina de trigo de la noche a la mañana, las personas en esta industria no son como un ladrillo que cojo y saco, pues invertimos gran cantidad de tiempo y esfuerzo en capacitarlas, creemos en la capacitación de la gente (Abogada líder equipo jurídico).

La implementación del sistema de información integrado SAP generó, a su vez, cambios en el área de activos fijos, contabilidad y departamento jurídico, de modo que nuestra entrevistada afirma: "Entonces en donde antes teníamos dos personas, ahora tenemos una, aunque también se generaron otros cargos".

En el caso de la moderna fábrica establecida al abrigo de Ley Páez, en la región del norte del Departamento del Cauca, en Villa Rica, se reclutó personal oriundo de la región y se realizaron traslados desde la zona metropolitana de Cali, pues se trataba de una planta nueva.

Por otra parte, la polivalencia se transfiere con la experiencia de viajes de ejecutivos que observan en otros países cómo cinco máquinas empacadoras son manejadas por una sola persona, mientras aquí, frente a cada máquina había una persona. Las políticas de costos exigen que del modelo de *un hombre- una máquina,* para el caso, cinco personas frente a cinco máquinas, se pase a cinco máquinas operadas por una sola persona (gerente de producción 2003). En otros casos, frente a dos máquinas empacadoras se coloca a un solo operario que no da abasto.

> Esa persona sudaba todo el día, hasta que empezamos a trabajar en que él no tenía que tocar la máquina como hacía antes, empezamos a decirle que no la moviera, ahora casi todos los operarios están convenciéndose de que sí pueden manejar dos máquinas, si las operan adecuadamente. (Gerente de producción).

Incluso en el nivel de los altos directivos se presenta una tendencia a la integración de dos gerencias en una sola, a veces por dificultad de seleccionar ejecutivos. Así, la polivalencia recorría todas las esferas de la firma, desde los cargos operativos a los ejecutivos.

Reforma laboral y trabajadores temporales en Pastas Toscana

Otro elemento importante que debe ser tenido en cuenta en Toscana se relaciona con el impacto de la reforma laboral que promovió el Ministro de Trabajo Juan Luis Londoño antes de su trágica muerte.

Sobre aquella, la líder del equipo jurídico manifiesta lo siguiente:

> El impacto ha sido bien curioso, yo estaba esperando que hubiera habido más 'bulla', sobre todo del personal de planta, porque eso representa un descenso en los ingresos, nosotros tuvimos suerte porque hicimos los aumentos salariales en el mes de marzo, entonces cuando entró a regir la reforma laboral, en ese mismo mes la gente recibió su aumento de sueldo (Gerente de personal).

Es decir que la fecha de aplicación de la reforma coincidió con la del aumento de salarios, razón por la que los trabajadores no alcanzaron a percibir el efecto negativo sobre sus ingresos. La abogada jefa de personal se quejaba de que, aunque la reforma afectaba a todos los operarios que trabajaban en tres turnos –con lo cual la compañía se ahorraba el pago de horas extra, recargo nocturno y dominicales–, de todas formas la firma se afectaba al tener que recibir de modo obligatorio a 29 aprendices de oficios del Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA a los que no podrían situar en ningún lugar de la estructura organizacional, además de que eran difíciles de calificar.

> […] el gobierno no ha pensado lo que eso implica, tenemos que inventar proyectos para poner a hacer algo a los aprendices, tener una persona nueva dentro de la organización es un problema para los jefes, toma mucho tiempo engranar a la persona, así sea profesional (Gerente de personal).

Es frecuente que la firma vincule trabajadores temporales para cubrir demandas adicionales de fuerza de trabajo durante ciertos picos de producción en empaque de producto terminado, con contratos duran entre quince días y un mes en la planta de pastas de Cali, o en carga y descarga de camiones. Los demás temporales se contratan a término fijo por períodos de un año, por medio de *empresas asociativas de trabajo*. Toscana contrata personal con cinco o seis empresas de este tipo.

Toscana erigió una moderna planta maquiladora de pastas en Villa Rica. El espacio de oficinas es ocupado por un exiguo cuerpo administrativo constituido por dos funcionarias, una que gerencia la planta y otra asistente que es ingeniera industrial. Unos cuantos operarios de menor calificación en la sección de empaque al final de la línea de producción de pasta nos recuerdan aquí también que la escena principal corresponde a los ingenieros, especialistas, técnicos y máquinas-herramienta.

Sobre los operarios, hay debates intensos entre ingenieros y directivos:

> ¿Sabe que hacen ellos? Tocan las máquinas y varían los parámetros para ver si solucionan un problema determinado, es como un niñito chiquito, en alguna oportunidad algo les funcionó y generalizan, es el cambio cultural de esos hábitos, frente al cambio en el *hardware* y al *software*, ese cambio tecnológico está más en la mente que en el conocimiento, el choque frente a la tecnología, lo que es el salto tecnológico y por qué se da y cómo se da y que entre más se demore uno peor es para uno, si uno no hace el duelo de tecnologías y no pasa a través de ellas, cuando lleguen las más modernas, se perdió en la mitad de un mundo de tecnologías que pasaron de largo, pues en todo procedimiento la tecnología sigue evolucionando (Ingeniero gerente de producción).

La percepción de este ingeniero respecto de un pequeño grupo de trabajadores oriundo de Villa Rica contrasta con otros puntos de vista, pues dice que, a pesar de que muchos de ellos estaban recién egresados del SENA, aprovecharon la oportunidad que les dio la compañía por poseer el perfil y el requisito del CAP (Certificado de Aptitud Profesional) y por encontrarse en un nivel incluso más alto y con mejores habilidades y capacidades que mecánicos con experiencia de cinco años de trabajar en montajes industriales. El ingeniero anota que compartió esa percepción con técnicos venidos de Suiza a dirigir el montaje de los molinos y que recomendaron a los aprendices por su habilidad (Ingeniero líder de producción, Villa Rica). En otras ocasiones, los trabajadores "desilusionan" a los ingenieros por su carencia de ética del trabajo y espíritu capitalista:

> Pero no son todos, aquí tenemos también personal técnico con problemas de actitud. Quizá porque la región es agrícola. Por su forma de vida están acostumbrados al ocio con el tiempo, vemos mucha pereza a veces, mucha 'locha', juegan mucho dominó, mucho aguardiente, entonces para muchos una oportunidad de estas les da lo mismo, ellos nunca habían tenido esta experiencia en un campo industrial y a ellos esto los ha impactado. Tuvimos un año de sensibilización, tratando de romper con esos aspectos culturales para meterlos en esta otra cultura del proceso industrial, de la tecnología nueva, en la oportunidad de la competitividad, del desarrollo sostenido, de la familia, del crecimiento (Ingeniero líder de producción, Villa Rica).

Calificaciones y rol de los molineros

En nuestro imaginario, la idea del molinero, un artesano mezcla de campesino, industrial y comerciante, se relaciona con los cuentos infantiles del Medioevo, pero el oficio ha evolucionado y sobrevive con rasgos de trabajador artesanal industrial en la moderna molinería. Este saber-hacer artesanal u oficio artesanal industrial ha mutado en especialidad de la ingeniería. Dice un trabajador:

> Los molineros antes se formaban empíricamente, ahora se forman con más estudios y más teoría dentro de las universidades como ingenieros, por ejemplo el ingeniero Vargas sería el molinero de la planta de Palmira (Entrevista operario molino Palmira).

Muchas de las antiguas destrezas siguen siendo útiles, pero se combinan con el nuevo saber derivado de la automatización de la molinería, pues para transformar trigo en harina se requieren molineros con conocimientos de informática que controlen procesos desde salas aisladas y computarizadas en las que unos terminales de computador simulan o reflejan en tiempo real variables como temperatura o humedad. Así, el nuevo molinero trabaja pulsando teclas de computador y controlando parámetros numéricos en pantallas ensambladas en molinos suizos Bühler, "el Mercedes Benz de la molinería" según la expresión de un ingeniero. Es entonces un trabajador polivalente muy calificado.

> Tanto en el viejo como en el nuevo proceso, la parte artesanal es absolutamente necesaria, porque tiene que ajustar y es como el artesano, aquí tenemos un molinero que es el eje de producción de la planta, él es especializado en Suiza, pero él es un artesano cuando coge la harina y sabe visualmente y con el contacto cómo está esa harina y dónde debe mover el molino para corregir una condición de esa harina (Entrevista ingeniero gerente de un molino en Dagua, julio de 2003).

Este tipo de oficio artesanal industrial, fácil de encontrar en las plantas metalmecánicas y en las fábricas de azúcar y de aceites vegetales, sobrevivirá en la industria hasta que llegue un día en que la tecnología alcance el nivel suficiente para destruir las destrezas adquiridas en años de experiencia y transmisión del saber-hacer, hombro a hombro y entre generaciones de trabajadores.

Pero quizá ese fenómeno se pueda evitar. Un día, afirma Beck (1997: 43-45), la tecnología deseará escapar de su sino de "mediocridad", de su yugo de utilidad económica y militar y no ser más que tecnología pura y convertirse en un subsistema autónomo. Esto ocurriría si la tecnología se declarara asunto de interés público, es decir, cuando la organización de la tecnología, quintaesencia de la modernidad, hoy al servicio de la economía y el aparato militar, haya devenido anticuada. Ello la conduciría, dice Beck, a un *constructivismo fantástico*.

Bibliografía

Aglietta, Michel 2001 "El capitalismo en el cambio de siglo: La teoría de la regulación y el desafío del cambio social" en *New Left Review* (Madrid) N° 7, marzo-abril.

Arrighi, Giovanni 1999 *El largo siglo XX* (Madrid: Akal).

Beck, Ulrich 1997 "La reinvención de la política: hacía una teoría de la modernización reflexiva". En: Giddens, Anthony; Beck, Ulrich; Lash, Scott *Modernización reflexiva. Política tradición y estética en el orden social moderno* (Madrid: Alianza).

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève 2002 *El nuevo espíritu del capitalismo* (Madrid: Akal).

Bourdieu, Pierre; Wacquant, Loïc (comps.) 2005 "Astucias de la razón imperialista" en Wacquant, Loïc (coord.): *El misterio del ministerio* (Barcelona: Gedisa).

Bourdieu, Pierre 1999 "El neoliberalismo, utopía (en vías de realización) de una explotación ilimitada" en *Contrafuegos, reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal* (Barcelona: Anagrama).

Bowker, Geof 1991 "El auge de la investigación industrial" en Michel Serres (comp.) *Historia de las Ciencias* (Madrid: Cátedra).

Braudel, Fernand 1984 *Civilización material, economía y capitalismo* (Madrid: Alianza), Vol. II.

Braverman, Harry 1983 *Trabajo y capital monopolista, la degradación del trabajo en el siglo XX* (México: Nuestro Tiempo).

Burawoy, Michael 1989 *El consentimiento en la producción, los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista* (Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social).

Castel, Robert 2004 *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* (Buenos Aires: Manantial).

Castells, Manuel 1999 *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. La sociedad red* (México: Siglo XXI).

Coriat, Benjamin 1995 *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa.* (México: Siglo XXI).

Chandler, Alfred D. Jr. 1987 *La mano visible: la revolución en la dirección de la empresa norteamericana* (Madrid: Centro Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

de La Garza, Toledo, Enrique 2002 "La flexibilidad del trabajo en América Latina" en De la Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (México: Fondo de Cultura Económica).

Harvey, David (comp.) 1997 *The condition of postmodernity, an enquiry into origins of cultural change* (Cambridge MA: Blackwell Publishers).

Held, David; McGrew, Anthony; Goldblatt, David; Perraton Jonathan 1999 *Global transformations, politics, economics and culture* (Stanford, California: Stanford University Press).

Humphrey, John 1994 "Nuevas cuestiones en la sociología del trabajo" en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* (Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social), N° 23/24, marzo-junio, p. 24.

Ishikawa, Kaoru 1995 *¿Qué es el control total de calidad? La modalidad japonesa* (Bogotá: Norma).

Lipietz, Alain 1990 *Espejismos y milagros, problemas de la industrialización en el Tercer Mundo* (Bogotá: Tercer Mundo / Universidad Nacional de Colombia).

Londoño, Jaime (comp.) 2007 *MAC: empresa y familia, medio siglo de energía* (Bogotá: Norma).

López, Alejandro 1976 *Escritos escogidos* (Bogotá: Colcultura / Andes).

MAC 1997 *Una generación con energía, MAC 40 años, 1957-1997* (Cali: Impresora Feriva).

Marx, Karl 1973 *El capital, crítica de la economía política* (México: Fondo de Cultura Económica), Vol. I.

Marx, Karl 2001 *Elementos fundamentales parta la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858* (México: Siglo XXI).

Marx, Karl; Engels Federico 1973 "Manifiesto del partido comunista" en: Marx, Karl; Engels, Federico *Obras escogidas* (Moscú: Progreso), Vol. I.

Mejía, Carlos Alberto 1999 "Saber-Hacer artesanal y alta tecnología microelectrónica en la industria metalmecánica del Valle del Cauca" en *Boletín socioeconómico* (Cali) CIDSE N° 31.

Mejía, Carlos Alberto 2002 "Trabajo y tecnología en la fase actual de desarrollo del capitalismo" en *Anuario de Investigaciones 2002* (CIDSE: Universidad del Valle).

Mejía, Carlos Alberto 2005 "Paisaje industrial postfordista y rasgos de desempleo tecnológico en la industria del Valle Del Cauca" en *Sociedad y Economía* (Cali: Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle), N° 9, octubre.

Mejía, Carlos Alberto 2007 "Taller y empresa: 50 años de innovación, adaptación y generación de tecnología en MAC S. A." en Londoño, Jaime (comp.) *MAC: empresa y familia, medio siglo de energía* (Bogotá: Norma).

Morales, Hollmann 1999 *A puro pulso* (Bogotá: Intermedio).

Neffa, Julio César 1999 "Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos" en de La Garza Toledo, Enrique (comp.) *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (Buenos Aires: CLACSO).

Ohmae, Kenichi 1996 "The end of the nation state" en Frank J. Lechner and John Boli (eds.) *The globalization reader* (London: Blackwell).

Perrin, Jacques 1983 *Les transferts de technologie* (Paris: La Découverte).

Rodríguez, Luz; Puerta, Mónica 2005 "Empresariado en Colombia, entrevista a Diego Mejía". Trabajo orientado por Carlos Dávila. MBA (Bogotá: Universidad de los Andes), mimeo.

Rosenberg, Nathan 1979 *Tecnología y economía* (Barcelona: Gustavo Gili).

Sábato, Jorge; MacKenzie, Michael 1988 *La producción de tecnología* (México: Nueva Imagen).

Sennett, Richard 2000 *La corrosión del carácter, las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (Barcelona: Anagrama).

Silver, Beverly J. 2005 *Fuerzas de trabajo, los movimientos obreros y la globalización desde 1870* (Madrid: Akal).

Simmel, Georg 1977 *Filosofía del dinero* (Madrid: Instituto de Estudios Políticos).

Vinal, George Wood 1967 *Acumuladores* (México: Diana).

Weber, Max 1977 *Economía y sociedad* (México: Fondo de Cultura Económica).

Wheen, Francis 2000 *Karl Marx* (Madrid: Debate).

Womack, John; Jones, Daniel; Roos, Daniel 1992 *La máquina que cambió al mundo* (México: MacGraw-Hill – MIT).