

ISSN 0718-5693 EN LÍNEA EDICIÓN N° 14 / **Agosto de 2012**

REVISTA

GPT

GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA



CONTENIDOS

- **Artículos de Personas y Tecnología**
- **Especial de Relaciones Laborales**

UdeSantiago



TABLA DE CONTENIDOS



EDITORIAL (Pág. 3)



PERSONAS (Art. 1- 8)

01 Artículo Pág. 04: ANÁLISIS DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL URUGUAY ENTRE 1870 AL 2012 A TRAVÉS DE MATRICES CONSTITUTIVAS DE DERECHO.

02 Artículo Pág. 12: DIEZ TESIS SOBRE EL TRABAJO INMATERIAL.

03 Artículo Pág. 23: FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LOS SINDICATOS EN ARGENTINA (2004-2007) .

04 Artículo Pág. 30: LA CONSTRUCCIÓN DE SUJETOS TRABAJADORES COMPETITIVOS. LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES COMO TECNOLOGÍA DE GOBIERNO.

05 Artículo Pág. 38: LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD SINDICAL. ANÁLISIS DE DOS ASOCIACIONES DEL SECTOR SALUD EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

06 Artículo Pág. 46: ¿NO MÁS SINDICALIZACIÓN EN EL CAPITALISMO INFORMACIONAL? UN ANÁLISIS DE LAS HERRAMIENTAS GREMIALES DE LOS PRODUCTORES DE SOFTWARE EN BUENOS AIRES.

07 Artículo Pág. 56: SOBRE UN CONCEPTO HISTÓRICO DE BUROCRACIA SINDICAL (BS). DE LA EXPERIENCIA CONCRETA AL DESARROLLO DEL CONCEPTO.

08 Artículo Pág. 64: SINDICALISMO, REFORMAS ESTRUCTURALES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. EL CASO URUGUAYO, 1985 – 2012.



TECNOLOGÍA (Art. 9-11)

09 Artículo Pág. 72 : ESTUDIO DE MERCADO PARA PRODUCTOS ALIMENTARIOS INNOVADORES: EL CASO DE LOS ALIMENTOS SALUDABLES Y SOPAS INSTANTÁNEAS BAJAS EN SODIO.

10 Artículo Pág. 79 : MILITANCIA EN INTERNET: LA EXPERIENCIA DE LA RADIO Y LA TELEVISIÓN.

11 Artículo Pág. 88 : UNA PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN EN FARMACIA COMUNITARIA: CLASIFICACIÓN ABC DE INVENTARIOS Y SU IMPACTO EN EL GRADO DE APALANCAMIENTO OPERATIVO.



Diplomados y Post Grado Usach



EDITORIAL



Nuevamente saludamos a toda nuestra comunidad de lectores en esta décima cuarta edición de la Revista Electrónica **“GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA”**, la segunda de este año 2012. En este quinto año de vida, hemos continuado publicando nuestras ediciones, tanto en el sitio oficial de revistas electrónicas de la Universidad de Santiago de Chile, en www.revistas.usach.cl como en el sitio web tradicional de este medio electrónico, este es www.revistagpt.usach.cl . Espacio web recientemente actualizado y el cual ha tenido una excelente convocatoria que se ha traducido en una muy importante cantidad de visitas - más de 185.000. - al día de hoy.

En esta décima cuarta edición se presentan – como de costumbre - artículos en la Sección **Personas y Tecnología**. En esta oportunidad, en la Sección Personas se generó un especial de artículos relacionados con las **Relaciones Laborales**. Su importancia de incorporar este especial en la revista esta dada por los planteamientos de la socióloga Malva Espinoza quien ha señalado que *“las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial. No sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad. Esto es así porque en definitiva, para usar una metáfora vital, el trabajo es el “corazón” de un país, en la medida que toda la población: los empleadores, los trabajadores y quienes dependen de ellos, no podrían subsistir sin la producción y circulación de los bienes y servicios, así como tampoco sin los salarios o las ganancias que produce el trabajo”* 1. Por otra parte, los autores Juan Sepúlveda-Malbrán y María Luz Vega-Ruiz han planteado que “las relaciones laborales hoy, en el contexto de un sistema económico de mercado, son un conglomerado de tensiones y acuerdos tendentes a regular el desarrollo pacífico del proceso productivo, lo que implica el estudio de numerosas áreas que se vinculan al mismo (desde el reparto de los beneficios, al bienestar de los productores)” (Sepúlveda-Malbrán y Vega-Ruiz, 1997:8)². En efecto, variadas son las tensiones, las oportunidades y los desafíos que hoy se presentan para el mundo del trabajo. Por nombrar sólo algunas; los aspectos legales y jurídicos de la relación de trabajo, las nuevas tendencias para organizar el trabajo, el sindicalismo en los nuevos tiempos, la extrema competencia que ha permeado al ámbito laboral, la inclusión de la perspectiva de género, las reformas estructurales implementadas en América Latina y que afectaron los mercados de trabajo y la estructura productiva de los países, por nombrar sólo algunas que en esta edición y en este especial serán abordadas por destacados autores de esta parte del continente.

Así, en esta oportunidad, en la sección **Personas**, se han publicado los siguientes trabajos:

- **Análisis de las relaciones laborales en el Uruguay entre 1870 al 2012 a través de matrices constitutivas de derecho** de la autora Cristina Mansilla Decesari.
- **Diez tesis sobre el trabajo inmaterial** de los autores Pedro Giordano y Juan Montes Cató.
- **Fortalezas y debilidades de los sindicatos en Argentina (2004-2007)** de la autora Vanesa Coscia.
- **La construcción de sujetos trabajadores competitivos. La formación por Competencias Laborales como tecnología de gobierno** del autor

Diego Álvarez Newman.

- **La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en la Provincia de Buenos Aires** de la autora Eliana Aspiazu.
- **¿No más sindicalización en el capitalismo informacional? Un análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires** de los autores Hugo Ferpozzi y Mariano Zukerfeld.
- **Sobre un concepto histórico de burocracia sindical (BS). De la experiencia concreta al desarrollo del concepto** del autor Esteban Ferreira Urrera.
- **Sindicalismo, reformas estructurales y organización del trabajo. El caso uruguayo, 1985 – 2012** del autor Jorge Notaro.

En la sección **Tecnología**, se exponen los artículos:

- **Estudio de Mercado para productos alimentarios innovadores: el caso de los alimentos saludables y sopas instantáneas bajas en sodio** de los autores Bárbara Bahamondes Núñez y Ariel Benavides Toro.
- **Militancia en internet: la experiencia de la radio y la televisión** de las autoras Mirta Mauro, Sheila Amado y María Cristina Alonso.
- **Una Propuesta para la Implementación y Evaluación de Capacitación en Farmacia Comunitaria: Clasificación ABC de Inventarios y su Impacto en el Grado de Apalancamiento Operativo** de los autores Fernando Rojas Zúñiga y Andrea Paniagua Cornejo.

Finalmente, informamos que todas las opiniones y reflexiones expresadas por los autores y autoras en sus artículos, son de su exclusiva responsabilidad. Tenemos la certeza, al igual que en todas las ediciones anteriores, que esta décima cuarta versión de la Revista Gestión de las Personas y Tecnología cumplirá las expectativas y será del total agrado de los lectores y lectoras.

¹ Malva Espinoza, *Relaciones Laborales para la Democracia. Notas para un debate necesario. Temas Laborales N° 1, artículo principal.* En http://www.dt.gob.cl/1601/articles-60331_temalab_1.pdf visitada el 05 de Agosto de 2012.

² Juan Manuel Sepúlveda-Malbrán y María Luz Vega-Ruiz. *Las Relaciones Laborales, un desafío para el Sindicato. Oficina Internacional del Trabajo N° 58. Equipo Técnico Multidisciplinario para los países del área Andina. 1997.*

Análisis de las relaciones laborales en el Uruguay entre 1870 al 2012 a través de matrices constitutivas de derecho

Analysis about the labor relations in Uruguay between 1870 to 2012 trough the constitute matrix of rights A Gerardo Gattiⁱ

Edición N° 14 – Agosto de 2012

Artículo Recibido: Marzo 10 de 2012

Aprobado: Julio 24 de 2012

AUTORA

Cristina Mansilla Decesari

Procuradora, Licenciada en Relaciones Internacionales, de la Universidad de la República Oriental del Uruguay.

Cónsul de Distrito de la Republica Oriental del Uruguay en Buenos Aires, Argentina.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: tarresuy@yahoo.com

Resumen

El presente trabajo aborda las relaciones laborales en el Uruguay a través de la siguiente hipótesis de trabajo: desde 1870 hasta el presente es posible identificar al menos cuatro matrices, es decir cuatro períodos de tiempo donde las citadas relaciones estuvieron determinadas por la presencia o ausencia de determinados derechos. El respectivo reconocimiento de esos derechos tuvo su correlato en la expresión normativa de forma característica, pero la misma siempre ha sido resultado de una prolongada, enraizada y significativa lucha de los sectores trabajadores acompañados por otras fuerzas sociales. Sin proponer un reduccionismo jurídico puede sostenerse, sin embargo, que determinadas leyes tuvieron un efecto revulsivo en el marco desde el cual las relaciones laborales se producían. La sanción de la ley de limitación de la jornada en 1915, de la ley de Consejos de Salarios en 1943, la sanción de la ley de limitación de la jornada para los trabajadores rurales, casi a fines de la primera década del siglo



XXI, no fueron meros enunciados legales, sino que constituyeron la síntesis de corrientes de acción y de pensamiento al tiempo que redefinían la base de inclusión ciudadana dentro de los parámetros de los derechos laborales. Este trabajo pretende definir los contornos de las citadas matrices, evidenciar sus procesos de consagración y transformación y resaltar sus elementos más significativos así como presentar las diferentes combinaciones que los mismos han tenido al interior de ellas.

Palabras claves: derechos, matriz, sindicato, relaciones, laboral

Abstract

This paper tackles the labor relation in Uruguay trough the following hypostasis of work: since 1870 until the present is possible identify almost four matrixes. It is means four periods of time where the referred relations were determined by the presence or absence of certain rights. The Acknowledgment of these rights has his manifestation on the legal expression in a characteristic way. But this legal expression trough the rule or the law has been always the result of significant, prolonged an profound struggle developed by the popular sectors with the support of others socials forces. Without propose that legal rule is the only expression available, we can sustain that certain laws had an exceptional effect in framework where labor relations were developed. The approval of the law referred to limitation of labor day in 1915, the law of Councils of Salaries in 1943, the sanction of the which established that the duration of the labor day to the Workers of the country, at the end of the first decade of the XXI Century, where not only legal rules. They are the summary of different trends of action ant thought. At the same time they rebuilt the grounds of inclusion of the citizens inside the frame of labor rights. This paper tries to define the limits of these matrixes, show how is their process of consecration and transformation, and to bring out the most significant elements and present the different combination of them inside the matrix.

Key words: rights, moulde, union, relations, labour

1. Introducción

Establecer límites temporales para poder estudiar un determinado tema posee, en tanto acción metodológica, algunas contradicciones imposibles de evitar. Para comenzar si bien la elección de los años bisagras posee un sustrato, la justificación de la misma siempre es debatible, o mejor aún esta sujeta a debate. Para continuar, puede

creerse que establecer límites en materia de los tiempos históricos vividos puede apuntar a alguna segmentación sobredimensionada que evite el análisis del conjunto. Si asumimos algunos de estos riesgos y los evidenciamos al comenzar es porque creemos, de forma significativa, que proponer una hipótesis de trabajo en la cual el análisis de las relaciones laborales entre 1870 hasta la fecha en nuestro país, se realice estableciendo, en primer término, límites temporales dentro de los cuales se definen determinadas matrices, segundo elemento a tener presente, y dentro de ellas modelos de desarrollo de las referidas relaciones, enriquece y sobre todo potencia cualquier aproximación.

Tras cada límite temporal nace o termina lo que hemos dado ha llamar matriz, término que significa, según la Real Academia Española, entre otras acepciones: “molde de cualquier clase con que se da forma algo”, “entidad, generadora de otras”, y es en este sentido que aplicamos la denominación escogida. Son identificables en los distintos períodos de tiempos propuestos, determinados elementos, ciertas ausencias, ya fuera de normas o de instituciones, características determinadas que dieron forma a las relaciones laborales hasta verse transformadas por la superación de esas ausencias, de esas carencias, por la aparición de otros elementos, por la instalaciones de institutos claves y estructurantes, por el desplazamiento de los problemas, sea por su resolución o por invisibilización.

El período de 1870 a 1915 está atravesado, principalmente, por la lucha universal por la obtención de la limitación de la jornada, por la creación de los primeros sindicatos, por la influencia anarquista en los mismos en contrapunto con el ingreso de numerosos contingentes de inmigrantes, por el establecimiento de una prensa obrera, por la cuestión obrera en sí misma, por las leyes que se empezarán a sancionar a partir de 1914, a fin de proceder a limitar la discrecionalidad patronal y comenzar un camino de reconocimiento de derechos. De 1915 a 1943, año en que se sanciona una ley que podemos denominar como estructurante de la tercera matriz, la 10.449, de Consejos de Salarios, será un período de tensiones donde la represión se hará sentir sobre los trabajadores. Un período donde una constitución obtenida tras un golpe de estado, el de marzo de 1933, reconocerá, sin embargo derechos económicos y sociales de vital importancia para la masa obrera y donde se proseguirán dictando leyes que integrarán el arco protector jurídico uruguayo, el cual contó con altos grados de cumplimiento, lo que no elimina

el hecho de la existencia de abusos, desconocimientos flagrantes y justificados sobre una base de pensamiento conservador, como tampoco minimiza la necesidad sostenida de los trabajadores de mantener de modo constante en alto la movilización, lograda o no, para la defensa de sus derechos.

En 1943, se sanciona, como se señaló, la ley de Consejos de Salarios, la que tendrá impactos rastreables hasta el presente en la articulación de las relaciones laborales uruguayas. A su influjo la sindicalización obtendrá un aliento considerable y terminará de echar las raíces de un modelo sindical que caminará hacia la unidad que se mantiene hasta hoy. Asignamos a esta ley un valor cardinal, en tanto es posible apreciar cambios significativos cuando la misma vio su ámbito de aplicación reducido o negado, sin que ello implique que la ley sufriera modificaciones o fuera eliminada del horizonte jurídico nacional. Hasta el año 2008, esta matriz continuará siendo la que se impone porque no surgirán hasta el año citado elementos de relevancia tal que produzcan una modificación o alteración cualitativa de la misma. Por ello esta tercera matriz, la cual refiere al período de tiempo más prolongado, sesenta y tres años, es analizable a través de los cuatro modelos que entendemos se dieron en su interior y los cuales enunciaremos en el apartado correspondiente.

La matriz constitutiva de las relaciones laborales en el Uruguay

sufre cambios en su composición, alterándola de forma radical, al sancionarse la Ley 18.441, la cual dispone la limitación de la jornada para los trabajadores rurales, específicamente la de aquellos dedicados a la ganadería y agricultura quienes, históricamente, habían sido marginados de la aplicación de este instituto, a pesar de lo establecido en el Artículo 54 de la Constitución (Mansilla Decesari, 2012). Con la sanción de esta ley, en el año 2008, un sector fundamental de los trabajadores uruguayos ingresa de forma definitiva al área de los derechos, eliminando una construcción cultural y política, sostenida por décadas, que implicaba, nada más ni nada menos, que la negación real y efectiva de derechos fundamentales a las personas cuya profesión u oficio los inscribía como trabajadores rurales.

Pero la matriz del 43 ya había iniciado su proceso transformador con una ley anterior, la ley 18.065 sobre trabajo doméstico, sancionada en el año 2006. "Las innegables particularidades de la actividad, han contribuido a que la balanza se inclinara en el sentido de proteger otros valores, ajenos al trabajo y a la persona del asalariado doméstico. Ello implicó que durante mucho tiempo fueran olvidados, discriminados, o tratados como trabajadores de segunda categoría" (Trezza, 2006:954). Esta ley, conjuntamente, con la de los trabajadores rurales propone revertir un cambio de paradigma, eliminando viejas y artificiales discriminaciones, para desde el mismo punto de partida:

las herramientas creadas al amparo del derecho laboral, propender a una superación de las situaciones existentes y resolverlas en clave de derechos. Esta apertura de la cuarta matriz se completa, a nuestro juicio, con la sanción de la Ley 18.508, referida a la negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales en el sector público.

La norma juega un rol principal como se podrá advertir en las distintas matrices, pero debe tenerse claro que esta señalización no apunta al reduccionismo jurídico, a sostener un positivismo exacerbado ya que entendemos que todas las normas del derecho laboral, son al fin y al cabo el corolario de luchas sostenidas por años y que necesitan la cristalización normativa para efectivizarse como amparos contra la injusticia. Pero al fin, toda norma que propone el reconocer derechos resulta mera tinta sobre papel si no obtiene la fiscalización correspondiente ni la anima la vitalidad de su aplicación. Al fin y al cabo no son más que herramientas, trabajosa y peliagudamente obtenidas, puestas al servicio de la dignidad humana.

2. Primera matriz: 1870 – 1915

Entre 1878 y 1886, existían 40.789 trabajadores asalariados, los cuales se organizaron al principio a través de sociedades de socorros mutuos o de organizaciones clasistas para luego darse una organización de carácter permanente a través de gremios (Mantero Álvarez, 2003; 17)

La década de 1870 se habría iniciado con la creación del primer sindicato uruguayo, la Sociedad de Tipógrafos Montevideana y mientras la década avanzaba se sucedían la primer huelga de funcionarios públicos, los del Hospital de Caridad, la creación de la Federación Regional de Obreros, la cual será parte de la Asociación Internacional del Trabajo y las luchas por la limitación de la jornada comenzarán a tomar color hasta que en 1885 estibadores y tipógrafos harán demandas formales en este sentido, el año anterior por primera vez un gremio entero iba a la huelga, el de los fideeros y por cuarenta y cinco días. Cuando el siglo no terminaba en 1890 se festeja por primera vez el Primero de mayo pero cinco años después comienza a despuntar el vicio de la represión cuando es declarado ilegal el sindicato de albañiles.

La lucha por la jornada de 8 horas, los sucesivos proyectos parlamentarios que se irán debatiendo sin lograr el apoyo necesario vertebrará esta matriz. Las resistencias a brindar a la jornada obrera una limitación sugerirán la presencia de un pensamiento conservador y de corte reaccionario. En 1908, Miguel Regueira, recetario general del gremio de albañiles escribía: "Si en nuestro gremio hay vergüenza la jornada máxima que trabajaremos será la de 8 horas y si nos imponen las extraordinarias yo aconsejaría que todo el gremio, en masa, sin otro equipaje que la bolsa de fierros, en un mismo día



tomáramos los vapores y (...) marcháramos a Buenos Aires (...). Que espectáculo más hermoso ver a 6.000 albañiles emigrar todos juntos para ir a sembrar papas o arrancar trigo antes de perder el horario” (Lobato, 2009:126)

La contraparte sostenía a través del escritor José Enrique Rodó, en su rol de legislador cuando informaba, en 1908, sobre el horario obrero: “La jornada de 8 horas (...) prestigiosa como aspiración humana y admisible como límite normal, es a todas luces violenta y desconocedora de la realidad, si ha de tomársela como canon cerrado e inflexible” (Barrán, 2004:86).

En noviembre de 1915 la ley 5.350 establece una semana laboral de cuarenta y ocho horas semanales y una jornada diaria de 8 horas. Los rurales, las domésticas no ingresarán al régimen general, deberá pasar casi un siglo para que esto se modifique. La matriz se transforma, se logra la sanción de una ley que limita la explotación, que sofrena la idea de que el trabajador puede estar afectado a una actividad, casi indefinidamente, pero la interpretación imperante aleja a los grupos enunciados, inicia un camino de segregación entre trabajadores urbanos y rurales, entre las domésticas y el resto, sumando a este caso una nueva discriminación, amén de la que sufrirán en razón de género.

Sostiene Barbagelata (1995:20): “La confianza en la legislación como instrumento de reforma de las condiciones sociales, conforma toda la filosofía intervencionista, pero en el Uruguay se hace particularmente patente en el debate que precedió a la sanción de la ley de ocho horas y de otras leyes del período. Mas no debe pensarse que el legislador se limitaba a creer en la virtud casi mágica de la ley para curar todos los males. Antes bien, no sólo las mismas leyes de fondo articulaba mecanismos de contralor (...), sino que se puso siempre especial cuidado en la promoción de fórmulas tendientes a facilitar la aplicación y el cumplimiento voluntario de las leyes sociales”.

La sanción de la ley 5.350 implicó un cambio fundamental y trajo consigo la transformación total de una matriz que se había desarrollado con las luchas obreras para obtener esta conquista. Una vez lograda se daba inicio al desarrollo de una segunda matriz de relaciones laborales, donde el elemento en cuestión tuviera un marco normativo desde donde invocarse. Esta segunda matriz tendría como uno de sus hitos la constitucionalización del llamado derecho obrero que reemplazaría, el esquema de la Constitución de



1830 y de 1917. Se iniciaría con ella, específicamente, con la de 1934, la jerarquización absoluta de derechos fundamentales y con ella la de los derechos laborales.

3. Segunda Matriz: 1916 – 1943

El impulso del “período fundador”, tal como lo llama Barbagelata, se detendrá para 1916, año en que el batallismo es derrotado en las elecciones y Feliciano Viera resulta elegido presidente de la República. Este período se conocerá como el “alto de Viera”, las reformas sociales y económicas impulsadas por José Batlle y Ordoñez habían recorrido un trayecto demasiado largo y profundo para una parte de las clases dirigentes uruguayas. Estas reformas incluían una legislación laboral de avanzada.

Este será un elemento clave de la presente matriz: el reforzamiento de los elementos conservadores en gran parte de los años que la componen y con ello el entorpecimiento en el reconocimiento y la ampliación de derechos. Sin perjuicio de lo anterior nuevas leyes se fueron sancionando a lo largo de esta matriz, consolidando lentamente, el influjo legislativo de la primera matriz y generando un margen desde el cual los trabajadores, en articulación con representantes de sectores políticos, lograron leyes que sirvieron de sustrato para el impulso contundente que vendrá en la década del cuarenta. La Ley 6.102 que establece el uso de la silla para el personal femenino y la Ley 5.646, que establecía la prohibición del trabajo nocturno en las panaderías,

ambas de 1918, la ley 6.962, que reconocía la jubilación en el sector privado de 1919, la que establecía el descanso semanal, ley 7.318, sancionada en 1920, y la del salario mínimo rural, 7.514 de 1923, son algunas de las leyes, de relevante carácter que pueden identificarse en el período inmediatamente posterior al año 1915. Esta base legislativa avanzaba, con las dificultades enunciadas, sobre la base de un principio cardinal ya consagrado y por el cual debía lucharse para su cumplimiento, esto es la limitación de la jornada.

La “promoción del trabajo al rango de derecho fundamental, un programa básico de protección social y al institucionalización del derecho sindical” (Barbagelata, 1995:27) serán algunos de los resultados de la Constitución de 1934, la que será resultado de un

proceso histórico – político que se deriva del golpe de estado dado el 30 de marzo de 1933 por quien era Presidente de la República, electo por el Partido Colorado, Gabriel Terra.

Esta Constitución “incluyó un conjunto de normas que reconocen derechos de contenido económico y social, respecto de los cuales el Estado no asume ya una actitud pasiva – reconociendo al individuo sólo una facultad de hacer-, sino que por el contrario, declara derechos que implican para el Estado, el deber de brindar o de dar a los individuos determinado apoyo económico o social, definiendo también la actitud que el Estado debe asumir frente a la familia, la maternidad, la enseñanza, el trabajo, la vivienda, el derecho obrero, la propiedad intelectual, la riqueza artística e histórica del país, los monopolios, la huelga y los funcionarios públicos” (Gros Espiell y Arteaga, 1991:81).

Esta constitucionalización de derechos referidos al mundo del trabajo resulta otro de los elementos constitutivos de esta matriz, esta novedad no tuvo vuelta atrás, lo consagrado a partir de la década del treinta se mantuvo en el texto constitucional de forma continua. El período que abarca esta matriz estuvo signado pues por una tensión significativa entre avances y parálisis, dialéctica que no se repetirá en otras matrices, donde uno de los extremos se impondrá de manera fundamental.

4. Tercera matriz: 1943 – 2008

El período de tiempo abarcado por esta matriz es de sesenta y cinco años, un lapso de tiempo relevante en la historia de todo país. El elemento rector de la misma es la sanción y posterior aplicación de la ley 10.449, que establece los Consejos de Salarios, lo cual “importa la implantación de un régimen de salarios, que da participación también a las partes del contrato de trabajo” (Sarhou, 2004; 45). El derecho a formar sindicatos, el derecho de ir a la huelga, con excepción de los trabajadores públicos, que obtendrán el derecho en esta matriz, la limitación de la jornada, todos eran elementos que habían sido determinados en las matrices anteriores. La configuración de la ley de referencia modifica nuevamente el escenario al incorporar un elemento que resultará cardinal para el desarrollo de la negociación colectiva pero también y en consecuencia del grado de sindicalización de la sociedad uruguaya, acompañado de una suba considerable de salario real.

Hasta 1943 la negociación desarrollada por las partes es catalogada por Ermida Uriarte (2005) como pura, esto es manejada de forma bilateral y libremente, sin pautas ni marcos desde los cuales proceder a negociar. A partir de la ley la negociación se realizara de forma tripartita, reglamentada y con el objetivo de obtener laudos que establecerían lo pactado. Dentro de la matriz los elementos de la misma se verán afectados por los tiempos históricos que el Uruguay atravesará. Así pues los mismos elementos se reconfigurarán de forma diversa en al menos cuatro modelos. Esta reconfiguración incluye el total abandono de los elementos que habían ido sedimentando en anteriores matrices.

Los modelos tendrán los siguientes paramentos temporales: 1) 1943 – 1967: Este será el modelo de la aplicación ortodoxa de aplicación de la ley, aunque es posible advertir un efecto deslizamiento, fenómeno que refiere al surgimiento de mecanismos paralelos a la vía de los Consejos de Salarios (Ermida Uriarte, 2005). 2) 1967 – 1985: Los primeros años de este modelo hasta el golpe cívico militar de junio de 1973 estarán signados por un manejo autoritario del Estado, que progresivamente ira inhabilitando la utilización de todos los elementos constitutivos de las matrices planteados. La sanción a fines de 1968 de la Ley 13.720, la cual crea un órgano denominado COPRIN, la Comisión de Productividad, Precios e Ingresos, la cual “otorgó, en última instancia al Gobierno toda la competencia en materia de salarios y puso bajo su control el proceso de la negociación colectiva” (Barbagelata; 42), inauguró de modo formal el segundo modelo de la matriz, pasando a ser la Ley 10.449 una herramienta en desuso. De 1973 a marzo de 1985 Uruguay atravesó un durísimo período dictatorial con miles de presos políticos y exiliados, así como cientos de detenidos desaparecidos y muertos bajo tortura o en ejecuciones extrajudiciales. 3) 1986 – 1990: En este modelo se combinará una aplicación heterodoxa de la ley con un progresivo abandono de sus postulados. 4) 1990 – 2004. En este período signado por la aplicación de políticas neoliberales y por la llamada flexibilización del derecho laboral, el instrumento contenido en la multicitada ley no será invocado por quien tenía la faculta de hacerlo, esto es el Poder Ejecutivo. Un régimen que era al mismo tiempo de “promoción, soporte o apoyo de la negociación colectiva del Uruguay” (Ermida Uriarte, 2005; 13) fue inutilizado, lo que tuvo un impacto inmediato en la caída de la negociación colectiva, en la disminución de los índices de sindicalización y en el desarrollo de condiciones donde los derechos obtenidos por los trabajadores sufrieron el embate

desregularizador, alimentado la brecha de las desigualdades. A partir de 2005 se evidenciaría un quinto modelo, muy breve, de tres años de duración signado por la reinstalación de los Consejos de Salarios como herramienta de negociación. Sin embargo, veremos, estos últimos años también pueden ser considerados una etapa transicional.

5. Cuarta matriz: 2008 a la actualidad

En el 2005 se procedió, como señaláramos a reimplantar el mecanismo establecido por la Ley 10.449, a tiempo que se procedía a incorporar en el mismo a un sector históricamente excluido, el de los trabajadores rurales. Justamente la incorporación de este sector a un régimen que establezca la limitación de su jornada, hecho que se consagra con la Ley 18.441, procederá a operar un nuevo cambio de matriz. Debemos comprender que los trabajadores urbanos habían visto consagrado este derecho en 1915 y que recién en el Siglo XXI los asalariados rurales podrán ver generada una herramienta, que supere los condicionamientos históricos y pretendidamente culturales, para establecer, en clave de derechos, caracteres que le hace a la dignidad del ser humano. Decíamos que podría hablarse de que en el 2005, con la nueva convocatoria, la creación del Consejo Tripartito Rural, del Consejo Superior Tripartito, de un nuevo modelo dentro de la matriz que se extiende de 1943 al 84, pero más precisamente creemos que esos tres años son un período de transición entre matrices que se verá consagrado cuando se produzca este cambio absolutamente cualitativo dentro de las relaciones laborales uruguayas y que tendrá su antecedente principal en la sanción de la Ley 18.065 relativa al servicio doméstico, que también supondrá reconocimiento de los derechos laborales a este sector de actividad, el cual también esta signado por una discriminación sostenida en función de que la inmensa mayoría de sus integrantes son mujeres, integrantes de hogares pobres. Es la articulación de estas dos leyes, impulsada por la nueva convocatoria al amparo de la Ley 10.449 que permitirá sostener que estamos ante una nueva matriz de las relaciones de trabajo, una donde significativos sectores de asalariados tendrán cabida en condiciones de igualdad. Un tercer elemento que determinará a esta matriz, en actual desarrollo, será la ley 18.508 sobre negociación colectiva y sector público.

Conclusiones

Se retoma la idea del inicio, la segmentación del desarrollo de las relaciones laborales en el Uruguay en matrices, de las cuales se ha

intentado evidenciar los elementos mas relevantes en este artículo, apunta a poder ahondar el conocimiento y comprensión de líneas que atraviesan esta temática, presentar sus continuidades, rupturas y nuevos alumbramientos, en tanto estos elementos suponen acciones de avance o retroceso para la masa de trabajadores uruguayos y en atención a su papel relevante, para la sociedad en su conjunto. La presentación de las matrices supone focalizar, echar luz sobre elementos configurantes fundamentales, que se inscriben en un discurso de derechos que se afianzan y más aun se amplían. De cómo la no invocación de las herramientas obtenidas sume en retroceso y arbitrariedad al conjunto de los ciudadanos. Las matrices permiten identificar vigas, coordenadas sobre las cuales se construye la actual matriz de relaciones laborales, la cual posee su derrotero abierto, con la posibilidad latente de consagrar nuevas garantías, de reforzar las obtenidas, de redoblar un discurso encaminado a reconocer y garantizar derechos en pos de que se vuelva acción concreta y que determine la consideración de la misma como una etapa refundadora.

Referencias Bibliográficas

1. Diccionario de la Real Academia Española. Fuente: <http://lema.rae.es/drae/?val=matriz> (Consultado el 16.07.2012)
2. Diccionario de la Real Academia Española. 1995. Tomo II. 21ª edición. Madrid.
3. Mansilla Decesari, Cristina. 2012. Limitación de la jornada para los trabajadores rurales del Uruguay. Ensanchamiento de la base de derechos y garantías a través de la sanción de la Ley 18.441. En imprenta.
4. Trezza de Piñeyro, Alicia. La Ley N° 18.065 de trabajo doméstico, sus logros en Revista de Derecho Laboral. Tomo XLIX N° 224. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Pág. 954.
5. Mantero Álvarez, Ricardo. 2003. Historia del movimiento sindical uruguayo. Fundación de Cultura Universitaria – Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay. Montevideo.
6. Barbagelata, Héctor Hugo. 1953. Panorama de la Legislación del Trabajo, Colección de Cultura Sindical, Vol. 1. Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria. Montevideo.
7. D'Elia, German - Miraldi, Armando. 1984. Historia del movimiento obrero en el Uruguay Desde sus orígenes hasta 1930. Ediciones de Banda Oriental. Montevideo.
8. Rodríguez, Héctor. 1965. Nuestros Sindicatos (1865 - 1965).

Colección Informes nº 1, Ediciones Uruguay. Montevideo.

9. Barbagelata, Héctor Hugo. 1995. Derecho del Trabajo. Tomo I. Volumen I. Segunda Edición. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Pág. 13 – 45.

10. Lobato, Mirta Zaida. 2009. La Prensa Obrera. EDHASA. Buenos Aires.

11. Barran, Jose Pedro. 2004. Los Conservadores uruguayos (1870 – 1933). Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo

12. Gros Espiell, Héctor y Arteaga, Juan José. 1991. Esquema de la Evolución Constitucional del Uruguay, Segunda Edición actualizada, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo.

13. Sarthou, Helios. 2004. Rasgos principales del régimen de los Consejos de Salarios creados por Ley 10.449 en Los Consejos de Salarios. Una mirada actual. Fundación de Cultura. Montevideo. Pág. 41 – 64.

14. Ermida Uriarte, Oscar. 2005. XVI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 20 y 21 de agosto de 2005, Atlántida, AUDTSS - Colegio de Abogados de Pando. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Pág. 9 -29.

15. Mansilla Decesari, Cristina, Estudio sobre la Negociación Colectiva en el Uruguay. Fuente: http://www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/boletines/boletin_1/Estudio%20sobre%20la%20Negociacion%20colectiva%20en%20Uruguay%20Cristina%20Mansilla.pdf (Consultado 16.07.2012).

i. Sindicalista uruguayo, de filiación anarquista, fundador del Partido por la Victoria del Pueblo, de relevante trayectoria, profundamente comprometido con la mejora de las condiciones de vida de la clase obrera y con su país. Detenido – desaparecido en Argentina en 1976, en el marco del Plan Cóndor. Hasta el día de hoy nada se sabe sobre su paradero.

Diez tesis sobre el trabajo inmaterial

Ten theses on immaterial labor

Edición N° 14 – Agosto de 2012



Artículo Recibido: Octubre 03 de 2011

Aprobado: Abril 09 de 2012

AUTORES

Pedro Giordano

Licenciado en Sociología de la Universidad de Buenos Aires.
Cursando Maestría en Investigación en Ciencias Sociales de la
Universidad de Buenos Aires.

Investigador del Proyecto UBACyT "Del conflicto a la complejidad.
La reinención del orden en las teorías de la globalización", 2010-
2012.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: pedrogiordano83@yahoo.com.ar

Juan Montes Cató

Doctor en Sociología

Trabaja en PECMO del CEIL-CONICET y UBA.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: jmontescato@gmail.com

Resumen

Este artículo tiene por objetivo descomponer el marco interpretativo y develar las hipótesis subyacentes sobre las que reposa la propuesta analítica de los autores italianos Lazzarato y Negri, para quienes el rasgo característico de esta época es el proceso mediante el cual el trabajo inmaterial devino hegemónico dentro del modo de producción capitalista a partir de la reestructuración de la fábrica en el transcurso de los años setenta.

Para ello presentamos diez tesis desde las cuales pueda precisarse la propuesta analítica y desde allí repensarla críticamente.

Palabras clave: Trabajo inmaterial – sociedad post-industrial – operario social – intelectualidad de masa – fábrica difusa.

Abstract

This article aims to break through the interpretive framework and reveal the underlying hypothesis on which rests the analytical approach of the Italian authors Lazzarato and Negri, who consider that the specific characteristic of this time is the process by which the immaterial labor became hegemonic in the capitalist mode of production, from the restructuring of the factory during the seventies. In order to rethink this analytic proposal, we present ten theses.

Key words: Immaterial labor – Post – industrial society – social worker – mass intellectuality – diffuse factory.

Introducción

A partir de los cambios producidos en la sociedad moderna en las últimas cuatro décadas, en el ámbito científico social se ha llegado a un consenso acerca de que una era del modo de producción capitalista ha terminado, pero a la hora de determinar qué es lo que lo ha reemplazado, las opiniones abandonan la homogeneidad para dar paso a diferentes interpretaciones. Una de las propuestas más extendidas tanto en el campo académico como en el de las políticas gubernamentales, es la que define a la nueva etapa del desarrollo capitalista como hegemonizada por el trabajo inmaterial, concepto acuñado por los autores italianos Lazzarato y Negri.

Se trata de un concepto multifacético, elaborado en el marco de la búsqueda de nuevos elementos interpretativos que puedan responder los desafíos de la sociedad moderna a partir de la redefinición de la naturaleza del trabajo en el post-fordismo, pero cuyo contorno teórico requiere que se lo estudie con precisión. Este artículo tiene por objetivo descomponer el marco interpretativo y

develar las hipótesis subyacentes sobre las que reposa la propuesta analítica de los autores. Para ello presentamos diez tesis desde las cuales pueda precisarse la propuesta analítica y desde allí repensarla críticamente. Este proceso de deconstrucción teórica pretende aportar a la comprensión del concepto y el contexto socio-histórico en el que fue elaborado para poder debatir las potencialidades interpretativas de la noción de trabajo inmaterial.

La organización del artículo recupera cada una de las tesis que proponemos, buscando concatenarlas en una propuesta que explicita las hipótesis subyacentes. En las conclusiones recuperamos cada una de ellas recomponiéndolas a la luz de la propuesta general de los autores. La dilucidación de esta teoría permitirá mejorar la comprensión de uno de los conceptos claves utilizados en los análisis sociales actuales, tanto de manera explícita como implícita. En definitiva, el artículo pretende debatir cuál es el devenir del trabajo y el lugar dentro de desarrollo social actual.

Desarrollo

Tesis 1: El trabajo inmaterial como base fundamental de la producción capitalista.

El abandono del modelo industrial fordista y Estado de Bienestar necesitaba algún nuevo punto de anclaje que oficiara de principio estructurante del nuevo desarrollo económico por venir y que, a su vez, sirviera como explicación de la crisis en términos transicionales. Haciendo foco en distintas cuestiones, diversas miradas han logrado tener mayor repercusión: entre muchos otros, destacan los conceptos de "sociedad post-moderna" (Lyotard, 1989), "sociedad post-industrial" (Bell, 1976 y Touraine, 1969), "sociedad de control" (Deleuze, 1991), "modernidad radicalizada" (Giddens, 1993) y "segunda modernidad" (Beck, 1998).

Para Maurizio Lazzarato y Antonio Negri, el rasgo característico de esta época es el proceso mediante el cual el trabajo inmaterial devino hegemónico dentro del modo de producción capitalista a partir de la reestructuración de la fábrica en el transcurso de los años setenta. Dicho proceso se ha vuelto irreversible y se irá extendiendo hasta transformar a toda la organización laboral, ya que, el trabajo inmaterial posibilita la articulación de formas novedosas de relacionamiento entre el capital y el trabajo en cuanto requiere procedimientos de manipulación que rompen con los esquemas tradicionales.



Tesis 2: Del operario masa al operario social.

La adopción del concepto de operario masa, desarrollada por los autores teóricos militantes operaistas (R. Panzieri, M. Tronti y A. Negri.) es el intento de construir una herramienta analítica que permitiera dar cuenta de manera apropiada de las características principales del trabajador de la era fordista, al mismo tiempo en que se convertía en una apuesta política. De esta decisión deviene el intento de analizar las particularidades de este trabajador a partir de un doble carácter: por un lado, sus características técnicas y las tareas que debe desempeñar y, por el otro, la potencialidad política de reestructurar a un movimiento obrero que se encontraba en plena crisis de organización debido a la implementación del taylorismo

como el método paradigmático del proceso productivo.

Partiendo de estos dos niveles analíticos del operario masa (las dimensiones técnicas y políticas), la conclusión a la que llegan es que este trabajador se encuentra doblemente masificado, por un lado, por los niveles de movilización de sus fuerzas de trabajo y por el otro, por el nivel de sus cualidades subjetivas: lo que ha hecho el taylorismo es incorporar al proceso productivo una enorme cantidad de fuerza de trabajo desempleada convirtiéndola en operarios con escasa calificación, quienes desempeñarán durante toda su vida el mismo rol dentro de la división técnica del trabajo organizada en base a la producción en serie, realizando tareas cada vez más simples y repetitivas.

En dicho momento, la organización capitalista de la producción logró incorporar cuantitativamente a la fábrica a un número de trabajadores nunca antes vista al mismo tiempo en que determinaba las cualidades de sus trabajadores. En su intento de recomponer políticamente a la organización obrera, los operaistas a mediados de los sesenta lograron que estos trabajadores con baja calificación y sin tradición combativa se convirtieran en uno de los principales frentes de lucha en contra de la organización taylorista del trabajo en toda Europa, llevando adelante una gran ofensiva operaria que consagrará a esta novedosa forma de organización sindical, por fuera de los mecanismos de protesta tradicionales, la cual fue denominada como "autonomía operaria".

Los efectos de esta gran ofensiva serían muy beneficiosos para estos trabajadores, ya que, a mediados de los setenta, momentos de su definitiva consolidación, conseguirían la institucionalización de sus logros por medio de un aparato de garantías jurídicas (principalmente el Statuto dei lavoratori que les permitiría interferir en la determinación de las proporciones salariales). Pero, a medida que la autonomía operaria iba ganando terreno, en el transcurso de los años setenta los espacios de autonomía conquistados hasta entonces por las luchas obreras y sociales se detendrán debido a la recuperación de la iniciativa capitalista que dará comienzo a una fase de reestructuración (caracterizada por el avance de los trabajos terciarizados y precarizados, al mismo tiempo que por las primeras olas de desempleos masivos), en la cual, el modo de producción fordista llegará a su fin y se comenzará a hablar, por el momento, de post-fordismo, fenómeno que para Lazzarato y Negri acarreará principalmente una consecuencia: el rol hegemónico que irá tomando el trabajo inmaterial, con su modelo característico de trabajador: el operario social.

Tesis 3: Rol preponderante del trabajo intelectualizado dentro de la producción.

La centralidad que pasará a ocupar el trabajo vivo cada vez más intelectualizado en la producción, será la característica principal que les permitirá a nuestros autores referirse a una transformación en la organización laboral, según la cual la actividad abstracta que remite a la subjetividad del trabajador tenderá a ser hegemónica. Para dar cuenta de ella habrá que detenerse a observar las mutaciones que sufre el obrero, encontrándonos con el incremento de las responsabilidades que éste pasa a tener dentro del proceso productivo. Ahora, deberá decidir entre diferentes alternativas, razón por la cual, su trabajo se convierte progresivamente en un trabajo de control, siendo su principal actividad la de gestionar los distintos tipos de información, optando por la más conveniente. Para cumplir satisfactoriamente su misión un aspecto fundamental será que este nuevo obrero logre organizar y dominar su personalidad y subjetividad en torno a las tareas que debe desempeñar.

Para dar cuenta de esta nueva capacidad del obrero de elegir entre varias alternativas, situación que lo lleva a tener mayor responsabilidad en la toma de decisiones, nuestros autores acuñan el concepto de 'interface', desarrollado por los sociólogos de la comunicación: "Interface entre las diferentes funciones, entre los diferentes equipos, entre los niveles de la jerarquía, etc..." (Lazzarato y Negri, 2001, p. 14)

Tesis 4: La fábrica difusa.

Esta nueva forma de organización del trabajo también debe tener un lugar en donde sea realizada. Como la fábrica taylorista ya no sirve como modelo explicativo, será el concepto de "fábrica difusa" el que los autores acuñarán para describir el (no) sitio en el cual, a partir de ahora, se organizará el ciclo social de la producción. La utilidad que encuentran en dicho concepto es que con él logran dar cuenta de que la organización del trabajo se encuentra totalmente descentralizada, al mismo tiempo de que se contemplan las diferentes formas de precarización y terciarización laboral. Para graficarla, los autores destacan el caso paradigmático de la multinacional Benetton: "Benetton, de hecho, es un empresario extraño, para muchos inexplicable en el cuadro tradicional de la teoría económica: no tiene operarios, fábrica, ni redes de distribución". (Lazzarato y Negri, 2001, p. 31)

Lo que varias empresas han logrado (diagnóstico que debe extenderse a la fábrica difusa) es establecer una nueva relación entre la producción, la distribución y el consumo, donde la extracción de

la plusvalía deja de ser un resultado directo del trabajo, debido a que, la explotación es ahora organizada o por pequeñas y medianas unidades productivas, o se trata de auto-exploración auto-organizada por parte de los "individuos empresa".

De esta manera, la plusvalía deriva de la producción y del control de los flujos (principalmente de los flujos financieros y comunicativos), razón por la cual, la función del empresario pasa a centrarse en hacer correr los distintos flujos (de producción, circulación, consumo, deseo) y capturarlos. Entonces, ¿Cuál sería actualmente la función de la empresa? La participación social, la fluidez de las redes y la permanencia de los circuitos. Dentro de esta nueva etapa caracterizada por la hegemonía del trabajo inmaterial, la localización de la producción tiene una importancia sólo parcial, relegando su lugar a la inserción en los circuitos terciarios de las finanzas y de los servicios y a la inclusión en las redes de comunicación y de alta tecnología.

Tesis 5: Independencia de la actividad productiva frente a la organización capitalista de la producción.

En las fábricas post-fordistas y en la sociedad productiva post-industrial los sujetos productivos se constituyen, tendencialmente, antes y de modo independiente respecto a la actividad del empresario capitalista. Esto genera que la categoría de trabajo tradicional sea



puesta en jaque como modelo explicativo de la actividad realizada por la fuerza de trabajo inmaterial.

En primer lugar, la relación que se establece entre el trabajo y el capital ya no puede ser vista como una simple subordinación sino que deberá ser analizada como la de una independencia progresiva del primero por sobre el segundo. La constitución del operario social es autónoma y previa a la influencia del capitalista, siendo la tarea principal que este último debe desempeñar la de adaptarse a la articulación independiente de la cooperación social del trabajo en la fábrica. A su vez, esta independencia ira de la mano con una autonomía que va logrando el trabajo en su productividad, ya sea individual o colectiva, ya que, gracias a esta cooperación social, el conocimiento de todo el proceso productivo le pertenece al trabajador social, razón por la cual, la función del empresario ya no será la de controlar dicho proceso desde su interior; como se produce una inversión, siendo el trabajo quien define al capital, sus antiguas funciones de control y de vigilancia ahora deberán ser realizadas desde el exterior y su principal tarea será la de dedicarse a las políticas que sigan garantizando la explotación.

Por ello es que los límites que antiguamente diferenciaban el tiempo de trabajo del tiempo destinado a la reproducción y del tiempo libre, se vuelven cada vez más difíciles de distinguir, razón por la cual, se hablará de tiempo de trabajo global, término que deja de lado la antigua división entre tiempo productivo y tiempo de goce.

Tesis 6: La intelectualidad de masa.

Frente al operario masa descrito en la tesis dos, con escasos niveles de calificación y destinado a desempeñar toda su vida una tarea simple y repetitiva, para los autores, a medida que el trabajo inmaterial deviene hegemónico, la fuerza de trabajo se transformará en intelectualidad de masa, cuya principal característica es la de ser un proceso de subjetivación autónoma. Esto quiere decir que se ha constituido por fuera de la tradicional forma de trabajo asalariado y "sólo sobre la base de su autonomía establece su relación con el capital" (Lazzarato y Negri, 2001, p. 8). De esta manera, el proceso de producción de subjetividad ya no es determinado por el capital sino que se constituye por fuera de la relación con este, es decir, dentro del proceso productivo. Por esta razón su saber deja de ser expropiado convirtiéndose en pura potencialidad.

Reforzando la primera tesis, cabe resaltar que la principal apuesta de los autores no se remite simplemente a describir el proceso mediante el cual, en esta nueva fase del capitalismo, el trabajo se vuelve cada

vez más inmaterial, sino que su objetivo consiste en demostrar como el trabajo inmaterial se ha convertido en la base fundamental de la producción. Este cambio en la forma de organización del trabajo tiene una característica novedosa, ya que, no solo se remite a la fase productiva sino que incorpora al ciclo entero reproducción-consumo, razón por la cual, abandonará su antigua forma de reproducción basada en la explotación para adquirir una nueva centrada en la subjetividad.

Tesis 7: Ciclo de producción del trabajo inmaterial.

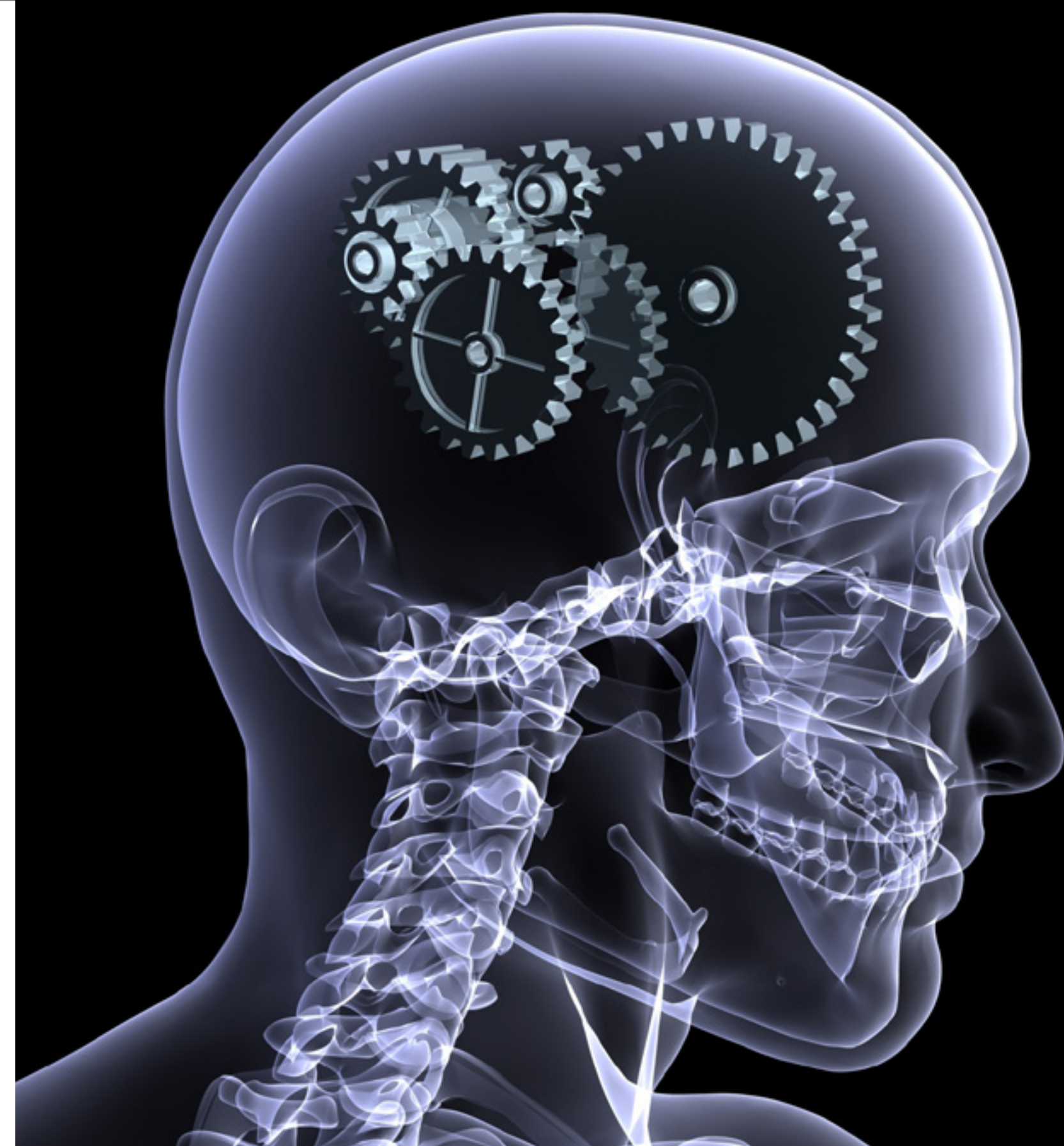
Lazzarato sostiene que para lograr comprender qué es el trabajo inmaterial habrá que detenerse a analizar la forma novedosa en que se relacionan la producción y el consumo en esta nueva etapa, totalmente diferente a la que se presentaba en el modelo fordista, ya que, será propiamente el trabajo inmaterial el encargado de activar y de organizar dicha relación. En primer lugar, habrá que señalar que el valor de uso del trabajo inmaterial es su contenido informativo y cultural y que, la mercancía que produce tiene la particularidad de no ser destruida una vez que se la consume, sino que perdura en el tiempo, creando un nuevo ambiente ideológico y cultural para los consumidores.

Esta mercancía, ya sea realizada en forma de cooperación productiva entre los trabajadores o mediante una relación social con el consumidor, "da forma y materializa las necesidades, el imaginario y los gustos del consumidor. Y estos productos deben, a su vez, ser potentes productores de necesidades del imaginario, de gustos" (Lazzarato, 2001, p. 25). Esta es la razón por la cual se altera la tradicional relación entre producción y consumo. El modelo fordista en donde el consumo se encontraba determinado por la producción es reemplazado por este nuevo proceso en el cual, la necesidad y el deseo por consumir son constituidos a partir de una comunicación social entre ambas partes. Se trata entonces, de una nueva etapa de trabajo en la cual se produce una relación social que atraviesa a las distintas partes constituyentes del proceso productivo: al productor, al producto y al consumidor. Ahora bien, dada la importancia que pasa a obtener esta relación social dentro de la producción, la subjetividad y el ambiente ideológico en el cual el trabajador vive y se reproduce pasa a ser la materia prima del trabajo inmaterial. De esta manera, la producción de subjetividad deja de ser un instrumento que utilizaba el capital para someter a los trabajadores en la era fordista, para convertirse directamente en productiva, cumpliendo el objetivo fundamental de ser quien se dedique a construir al

consumidor. Esto puede ser visto en ejemplos concretos: Lazzarato menciona a quienes se dedican a la publicidad, a la moda, al marketing, a la televisión y a la informática, como los casos paradigmáticos de trabajo inmaterial, ya que, estos se encargan de satisfacer la demanda de los consumidores al mismo tiempo en que la constituyen.

Estos aspectos quedarán más esclarecidos una vez que sean presentadas las diferencias específicas de los distintos momentos que componen el ciclo de producción del trabajo inmaterial con relación a las formas clásicas de reproducción de capital. Este ciclo se inicia con el autor, encontrándonos con un trabajador alejado de las formas tradicionales de organización laboral, ya que, pierde su dimensión individual caracterizada por la confluencia de los distintos tipos de saberes y se transforma en un proceso organizado industrialmente en el cual se organizan sus actividades en base a la cooperación social y en donde el contenido cultural, el informativo, las actividades manuales y las actividades emprendedoras se constituirán de manera colectiva, razón por la cual, a partir de ahora el trabajo deberá ser pensado bajo la figura de una "red de flujo" (Lazzarato, 2001, p. 27). En segundo lugar habrá que ver cuál es su producto. A la mercancía que se obtiene de los procesos de formación de la comunicación social se la denominará "producto ideológico" y son, al mismo tiempo, el resultado y el presupuesto del trabajo inmaterial. Su principal característica consiste en no ser un reflejo de la realidad sino la de ser una forma novedosa que intercede en la realidad, reclamando nuevas tecnologías para su realización. Solucionado este problema resta ver, ¿A quién se destinan estas mercancías? Al público, al cliente, pero no entendido en su forma tradicional

sino atravesado por una doble función productiva, por un lado, como quien consumirá el producto ideológico, móvil para iniciar su producción pero, por el otro, como un modelo de consumidor a quien se le debe instalar el deseo por la recepción, momento en que se hace presente el proceso de creatividad del autor. Por ello es que este público se desdobra y al mismo tiempo en que es un consumidor se convierte en un comunicador de sus intereses.



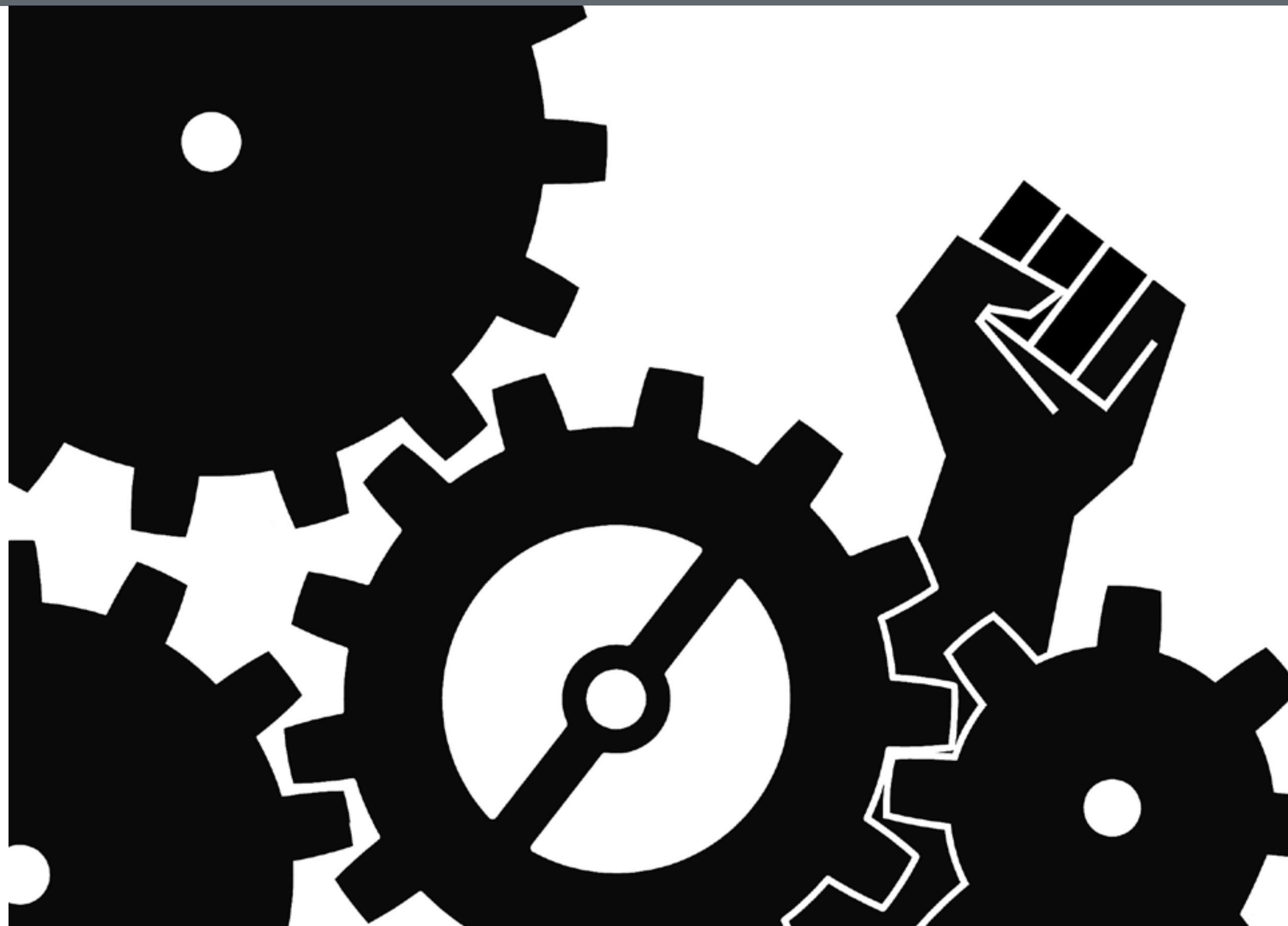
El último momento del ciclo está constituido por los valores y la genealogía de la innovación. Aquí Lazzarato se refiere a la consumación del proceso, es decir, a la realización de una transacción exitosa. Para que ésta ecuación resulte, el autor tendrá que haber realizado un trabajo de creación que haya podido lograr un producto novedoso que logre satisfacer los gustos y valores que el público requiere. Por esta razón, estos valores son el principio y el fundamento de todo el ciclo.

Tesis 8: De la contradicción dialéctica a la contradicción alternativa.

A medida que el trabajo inmaterial deviene hegemónico, todas las características del modo de producción precedente tiendan a trastocarse. Al construir un obrero tipo autónomo e independiente, cambia la antigua relación entre el capital y el trabajo. Para nuestros autores, dicha relación ya no es más una contradicción dialéctica sino que a partir de ahora habrá que denominarla como una contradicción alternativa. Éste es un intento de enfatizar la libertad y autonomía que va ganando el trabajador, razón por la cual su existencia ya no dependerá más del capital. Por ello es que señalan que la relación entre ambos deja de ser una contradicción dialéctica basada en el antagonismo de las dos clases que pelean por el poder, típica de las sociedades industriales. El trabajo inmaterial crea un sujeto trabajador independiente que lo libera de la relación capitalista, que lo deja por fuera de ella, razón por la cual, en las sociedades post-industriales la constitución no deberá ser buscada en las figuras del trabajo, sino más precisamente en las del no-trabajo, las cuales presentarán alternativas constitutivas de una realidad social diferente, con diferentes relaciones de poder y distintas opciones dentro del capital.

Por ello es que la identidad de los trabajadores ya no es desvelada en la relación antagónica que mantienen con el capital, lo que los unifica no es el ser trabajadores asalariados enfrentados al capitalista quien les compra su fuerza de trabajo y les extrae plusvalía, sino los procesos autónomos de constitución de subjetividad alternativa. Si todos los conceptos se modifican, el de revolución no será la excepción a la regla. Si bien éste seguirá manteniendo su principal característica de ser una ruptura radical, una vez que el trabajo inmaterial deviene hegemónico, deberá subordinarse a los procesos de organización independiente de los trabajadores.

Tesis 9: Potencialidad política del operario social.



Antonio Negri junto a Michael Hardt, en su libro “Imperio”, sostiene que el capitalismo contemporáneo tiene la característica de ser la fase en que se concreta lo que Marx denominó como la subsunción real de la sociedad en el capital, cuya principal característica consiste en que todos los procesos productivos surgen dentro del capital mismo y, por lo tanto, la producción y la reproducción de la totalidad

del mundo social tienen lugar dentro del capital, razón por la cual, este ya no tendría un afuera. Para que este fenómeno se concrete, señalan tres paradigmas económicos que se han sucedido a lo largo del tiempo provocando distintas etapas en la conformación del sistema productivo: la primaria es donde la economía se encontraba dominada por la agricultura y la extracción de materias primas, la

secundaria se encontraba dominada por la industria y la producción de bienes durables y, finalmente, la terciaria, donde la economía es dominada por el trabajo inmaterial, es decir, por la provisión de servicios y el manejo de la información. Readaptando la tesis de Deleuze según la cual estamos viviendo el paso de una sociedad disciplinaria a una sociedad de control, los autores señalarán que esta tercer etapa se corresponde con la transición histórica marxiana de la subsunción formal a la real, por lo cual, la principal característica del capitalismo posfordista sería la de tener una implicación mutua de todas las fuerzas sociales al servicio del capital.

Esta nueva forma en la que muta el capitalismo Hardt y Negri la van a denominar “producción biopolítica” debido a las consecuencias directas que causa en el trabajador: Como hemos visto, lo que el trabajo inmaterial termina produciendo es que se desdibuje la línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo libre. Bajo esta nueva modalidad, se le pide al trabajador todo aquello que antes se desarrollaba en el tiempo libre, como ser, comprometerse con la empresa, que ponga en juego sus capacidades intelectuales, que sea emprendedor y tenga iniciativa autónoma, que pueda comunicarse y desarrollar vínculos afectivos. Al desdibujarse esta línea termina desapareciendo la distinción entre un afuera y un adentro de la producción cuya consecuencia principal es que la vida misma asume una función productiva. De esta manera, el capitalismo se afianzó a través de la posmodernización de la economía, subsumiendo realmente -o, en otras palabras, convirtiendo en productivos- todos los ámbitos de la vida, los cuales son manejados por medio de un control global.

Ante este panorama, descartan por un lado a la línea reformista, debido a que, los mecanismos institucionales serían funcionales a la lógica sistémica y, por el otro, a la salida revolucionaria, ya que, la idea de una toma del poder como medio para la revolución social pierde todo sentido, ya que, la lógica que se intenta combatir sería reproducida por las formas de vida que anteriormente interiorizaron. En otras palabras, si la sociedad civil es parte de la fábrica, ningún corte abrupto es posible. Gracias a la potencialidad política que adquiere la sociedad civil, que se convierte en una multitud (noción que pasa a ocupar el lugar del proletariado como sujeto revolucionario), es que las resistencias ya no son marginales, sino que pasan a constituir fuerzas activas que operan en el centro de una sociedad que se despliega en redes. Es esta nueva forma de producción que abarca a todo el mundo y a todas las personas, incluidas en él, la que forma a esta “multitud” y quien los une en un todo homogéneo

bajo una misma característica: el trabajo. Por esta razón, este todo con intereses en común y mismas necesidades encontraría en la actualidad las mayores posibilidades de reunirse para plantearle al capital sus exigencias.

Tesis 10: Rol del intelectual.

Para comprender cuál es el rol que debe desempeñar el intelectual en esta nueva era, Lazzarato y Negri destacan tres épocas distintas de la constitución política de la sociedad moderna. La primera es la era de la política clásica, época de transición del feudalismo hacia el capitalismo, en la cual los antiguos lazos feudo-vasalláticos fundantes del antiguo régimen están siendo dejados de lado ante el nacimiento de una sociedad que dividirá a sus miembros en dos clases, proletarios y burgueses y en donde el poder es visto como una relación de dominación. En esta etapa el rol del intelectual será el de dedicarse a la filosofía, a la epistemología y a la ética, manteniéndose totalmente ajeno a los procesos de trabajo.

La segunda época será denominada, por un lado, como la de la representación política, debido a que el poder se convierte en una propiedad constituyente de cada ciudadano objetivado como poder jurídico y representativo y, por el otro, como el nacimiento de las 'técnicas disciplinarias' que someterán al cuerpo de los individuos forzándolos a interiorizar las normas que los convertirán en seres útiles económicamente y dóciles políticamente, siendo el trabajo el legitimante y organizador de estas relaciones de poder. Aquí el intelectual ya no puede mantenerse distante y deberá afrontar un compromiso de clase.

La tercer y última etapa será la de la política de la comunicación. La crisis de las antiguas formas de representación política y de las técnicas de control disciplinarias llevarán a que el trabajo no sea más fuente de legitimación, iniciando la era del no-trabajo. Los cambios en el proceso productivo con sus correspondientes procesos de subjetivación, mediante los cuales el trabajador consigue su autonomía frente al capital modificarán las antiguas relaciones de poder, abriendo una lucha por el control del sujeto de la comunicación, en donde confluye lo político, lo económico y lo social, razón por la cual, ésta unidad será el lugar que permitirá la emergencia de los procesos revolucionarios. Como el trabajo ya no tiene un afuera, el intelectual se encuentra totalmente absorbido por el proceso productivo. Por esta razón, su misión será la de intervenir en el agenciamiento colectivo, tratando de llevar adelante una acción crítica y liberadora de este nuevo sujeto de la comunicación,

fuerza del cambio de las relaciones de explotación pero, teniendo en cuenta que su acción siempre será realizada desde el interior del mundo del trabajo.

Conclusiones

A partir de las transformaciones de la sociedad moderna en las últimas cuatro décadas, dentro del sistema científico social se abrió el debate acerca de cuál es la categoría analítica que se encuentra en mejores condiciones de captar la especificidad de nuestra época. En este ensayo se intentó recuperar la mirada de los italianos Lazzarato y Negri, para quienes el rasgo paradigmático consiste en el proceso mediante el cual el trabajo inmaterial devino hegemónico dentro del modo de producción capitalista (tesis 1). Para estos autores, dicho proceso comenzará a manifestarse a partir de la reestructuración de la fábrica en el transcurso de los años setenta y será sostenido por dos factores: el desplazamiento del obrero fordista como el paradigma explicativo de las dimensiones constituyentes del trabajo (tesis 2) y el rol preponderante que irá obteniendo el trabajo vivo intelectualizado dentro de la producción (tesis 3).

Esta transformación trastoca todas las características del modo de producción precedente: a) dentro de esta nueva forma de organización del trabajo, la localización de la producción pasa a tener sólo una importancia parcial, porque la fábrica se socializó: se volvió inmaterial. Por ello, el (no) lugar en que se manifiesta este fenómeno es en la fábrica difusa (tesis 4), concepto que intenta captar la descentralización de la producción; b) la categoría de trabajo tradicional también sufre modificaciones: la relación entre trabajo y capital ya no puede ser vista como una simple subordinación sino que deberá ser analizada como la de una independencia progresiva del primero por sobre el segundo (tesis 5).

Este hecho acarrea una reorganización de las funciones que cada uno cumple dentro del proceso productivo. Por un lado el empresario irá relegando las funciones de control y vigilancia, dedicándose al desempeño de políticas que sigan garantizando la explotación; y el trabajador se transforma en intelectualidad de masa (tesis 6), siendo su tarea principal la del control del proceso productivo, razón por la cual se incrementan sus responsabilidades en la toma de decisiones. De este modo, la hegemonía del trabajo inmaterial genera un nuevo ciclo de producción con una forma novedosa en que se relacionan la producción y el consumo, caracterizada por la formación de una relación social que atraviesa a las distintas partes constituyentes del proceso: al productor (red de flujos), al producto (producto ideológico)

y al consumidor (consumidor y comunicador de sus intereses).

Al construir un obrero tipo autónomo e independiente, la relación entre capital y trabajo es interpretada como una contradicción alternativa (tesis 8), concepto que destaca la libertad y autonomía ganadas por el trabajador.

Con respecto a la potencialidad política que tiene este nuevo obrero (tesis 9) se destaca el hecho de que, como esta nueva forma de producción abarca a todo el mundo y a todas las personas, toda la sociedad civil pasa a ser parte de la fábrica.

La apuesta de los autores consiste en desarrollar el concepto de multitud, mediante el cual, si los distintos intereses se vuelven una sola necesidad, los trabajadores de esta época encontrarían una gran oportunidad de plantearle sus exigencias al capital.

Por último, al repensar cuál debe ser el rol del intelectual en esta período, los autores concluyen que, como el trabajo ya no tiene un afuera, el intelectual se encuentra dentro del proceso productivo, razón por la cual, su acción consiste en intervenir crítica y liberadoramente, pero siempre comprendiendo que se encuentra dentro del interior del mundo del trabajo.

Referencias Bibliográficas

1. Lazzarato, M. (1993). "El ciclo de la producción Inmaterial", *FuturAntérieur* N° 16, París, en Lazzarato, M. y Negri, A. (2001), *Trabajo Inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Río de Janeiro: DP&A Editora.
2. Lazzarato, M. y Negri, A. (2001). *Trabajo Inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Río de Janeiro: DP&A Editora.
3. Lyotard, Jean-Francois (1989). *La condición postmoderna: informe sobre el saber*, Teorema, Buenos Aires.
4. Bell, Daniel (1976). *El advenimiento de la sociedad post industrial*, Alianza editorial, Madrid.
5. Touraine, Alain (1969). *La sociedad post-industrial*, Ediciones Ariel, Barcelona.
6. Giddens, Anthony (1993). *Consecuencias de la modernidad*, Alianza, Madrid.
7. Bexk, Ulrich (1998). *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós Ibérica, Barcelona.
8. Deleuze, Gilles (1991), "Posdata sobre las sociedades de control", en *El lenguaje binario*, Ferrer, Christian (Comp.), Nordan, Montevideo.
9. Hardt, M. y Negri, A. (2002). *Imperio*. Buenos Aires: Ed. Paidós.

NOTAS

i. Los autores pertenecen a la corriente conocida como operaismo. El operaismo fue la categoría teórica que englobó al neomarxismo italiano desde finales de la década del cincuenta hasta mediados de los setenta. Su principal característica ha sido la de no limitarse al desarrollo intelectual, ya que, siempre contó con un importante desarrollo social y político ligado a las manifestaciones obreras. A partir de la década del setenta los operaistas se dividieron en dos ramas diferentes a partir de su distinta concepción de la nueva organización de clase. Por un lado estarán quienes hablarán de una ruptura que separaría la "autonomía de la clase" de la "autonomía de lo político" cuyos principales representantes fueron A. Assor Rosa, M. Tronti, M. Cassiari y A. Accornero. Por el otro, se agruparán quienes pusieron sus esperanzas en las formas de organización de clases no representativas, grupo integrado por A. Negri, S. Bologna, F. Gambino, R. Alquati y L. Ferrari-Bravo.



Fortalezas y debilidades de los sindicatos en Argentina (2004-2007)

Strengths and weaknesses of trade unions in Argentina (2004-2007)

Edición N° 14 – Junio de 2012

Artículo Recibido: Octubre 11 de 2011

Aprobado: Junio 26 de 2012

AUTORA

Vanessa Coscia

Doctora en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Licenciada en Ciencias de la Comunicación, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: vanesa.coscia@gmail.com

Resumen

El propósito de este artículo es describir de qué modo se erigieron las fortalezas y las debilidades de los sindicatos en Argentina, luego de 2003, a partir de la identificación de cuatro factores claves: el aumento de la conflictividad laboral, la dinamización de la negociación colectiva, el incremento de la afiliación sindical y la firma de acuerdos tripartitos a nivel cupular entre organizaciones gremiales, empresariales y el gobierno.

Este estudio focaliza precisamente en el período 2003-2007 porque coincide con lo que dio en llamarse un momento de “resurgimiento sindical” en la escena pública y política nacional, bajo el gobierno de Néstor Kirchner, en un contexto “favorable” en términos de recuperación económica y de gradual recuperación del empleo. Metodológicamente, para desarrollar este análisis, se relevaron estadísticas oficiales, información de diversos observatorios e investigaciones previas especializadas en la temática.

Palabras clave: Sindicatos argentinos, resurgimiento, conflicto laboral, negociación colectiva.

Abstract

The purpose of this article is to describe how the strengths and weaknesses of trade unions in Argentina, after 2003, were constructed. It starts from the identification of four key factors: an increased labor conflict; the “revitalization” of collective bargaining; an increased unionization, tripartite agreements between government, industry and traditional union organizations.

The focus is set precisely on the period 2004-2007 because it coincides with a “resurgence” of trade unionism in a public and political scene, under the government of Nestor Kirchner, a “favourable” context in terms of economic recovery and a gradual recovery of employment. Methodologically, this analysis is based on official statistics, information from different observatories and previous specialist researches.

Key words: Argentinean trade unions, resurgence, labor conflict, collective bargaining.

Introducción

La coyuntura de recuperación económica y del empleo posterior al año 2003 en Argentina, en el campo de las relaciones laborales, se caracterizó por un renovado momento de confrontación en la dinámica laboral, expresada en el aumento de protestas laborales, acompañada de nuevas instancias de diálogo plasmadas

en las negociaciones de los diversos gremios y en los acuerdos institucionales conseguidos.ⁱ

En este sentido, el presente artículo se propone describir y problematizar las características que adquirió el denominado “resurgimiento” del actor sindical durante el período 2004-2007, bajo el gobierno de Néstor Kirchner, luego de que en la década del '90 y hasta la crisis del 2001 se asistiera a un debilitamiento del actor gremial en la escena política y económica en Argentina.ⁱⁱ

El abordaje metodológico comprende el relevamiento de estadísticas oficiales, de información producida por diversos observatorios y de investigaciones previas especializadas en la temática. A partir de ello, se identifican al menos cuatro factores clave que posibilitan caracterizar el caso argentino: el aumento de la conflictividad laboral liderada por los sindicatos oficiales pero también motorizada por nuevas formaciones sindicales no institucionalizadas; la dinamización de la negociación colectiva, el incremento de la afiliación sindical y los pactos negociados a nivel cupular por los sindicatos, las cámaras empresarias y el gobierno de Néstor Kirchner.

El concepto de resurgimiento sindical y su aplicación al caso argentino

En primer lugar, se debe advertir que el término “resurgimiento” ha sido aplicado en diversas partes del mundo para dar cuenta de distintos procesos relacionados con el accionar sindical. En efecto, dicha noción fue utilizada por diversos autores tanto a nivel nacional (Atzeni y Ghigliani, 2008; Etchemendy y Collier, 2007; Senén González y Haidar; Senén González y Medwid, 2007), como a nivel internacional (Baccaro y otros, 2003; Frege y Kelly, 2003; Behrens y otros, 2003; Hamann y Martínez Lucio, 2003) para dar cuenta de diversos aspectos de la dinámica sindical.

La coincidencia terminológica encubre, en algunos casos, diferencias semánticas que se vinculan con la realidad de los distintos contextos nacionales. Por ejemplo, cuando Baccaro y otros (2003) utilizan el término de resurgimiento aplicado al caso italiano mencionan tres factores que se conjugan como centrales en el proceso: la apertura de nuevas oportunidades de los sindicatos en la esfera política, la unidad en la acción de las tres principales confederaciones italianas (Confederación General Italiana del Trabajo –CGIL–, Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores –CISL– y Unión Italiana del Trabajo –UIL–) y una serie de reformas en la organización sindical con el fin de fortalecer la democracia interna y la capacidad de representación.

Además, algunas veces se han utilizado los conceptos de “resurgimiento” y de “revitalización” como sinónimos, sin embargo, en general el término “revitalización” (trade union revitalization o trade union renewal) tiende a ser aplicado para dar cuenta de las distintas estrategias puestas en juego por los sindicatos en sus respectivos países con el objetivo de fortalecer a sus organizaciones. Entre dichas estrategias podemos destacar la incorporación de nuevos y viejos miembros que permitan aumentar el poder de representación y la capacidad de movilización a través de la organización sindical (organizing); la coalición de los sindicatos con otros movimientos de la sociedad civil como los movimientos ambientales o aquellos denominados “antiglobalización” (coalition building); los pactos sociales con empresarios y gobierno (social partnerships o partnerships with employers); la acción política para acceder a recursos institucionales e influir sobre las políticas relacionadas con el mercado de trabajo (political action); y los acuerdos internacionales para que los sindicatos intercambien información sobre las empresas multinacionales y puedan mejorar el poder de negociación colectiva en sus respectivos países (international link).ⁱⁱⁱ

Señaladas estas advertencias, en este artículo se utiliza el concepto de “resurgimiento” en el sentido que los sindicatos, en este período en Argentina, volvieron a adquirir un renovado protagonismo económico y político y se constituyeron en motorizadores de los conflictos sociales en el terreno de la puja distributiva.

Conflictividad laboral “tradicional” y renovada

Si bien el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) ha publicado datos sobre la cantidad de conflictos laborales sólo desde el año 2006, estadísticas de distintos observatorios como el Programa de Investigaciones sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA) o el Centro de Informaciones Sociales (CIS) registran como tendencia general un crecimiento de los conflictos laborales a partir del 2004, destacándose un pico en el año 2005. En efecto, es posible señalar que el aumento de los conflictos laborales traccionados por los sindicatos, respecto de los años previos, es uno de los factores significativos y un indicio de fortaleza de este “resurgimiento” sindical en Argentina.

En la década del ‘90, los conflictos laborales motorizados por sindicatos habían disminuido en términos relativos y absolutos ya que habían pasado de protagonizar más de un 70 % de las protestas sobre el total de la conflictividad social en 1989 hasta llegar al 26% en 1998 y en 2002, sus dos puntos más bajos (Schuster y otros, 2006).^{iv} Hacia

el año 2002 se equiparó la proporción de protestas encabezadas por organizaciones de desocupados (23%) o “piqueteros” con la de las protestas que llevó a cabo el actor sindical tradicional. En la etapa posterior a 2003, de la mano del nuevo ciclo de expansión económica, los conflictos motorizados por sindicatos volvieron a ocupar un lugar de privilegio en la escena política y pública nacional y esto expresó un significativo aumento en la capacidad de movilización de los sindicatos.

Luego de este “pico” de conflictividad en el período 2004/2005, se aprecia una tendencia a la baja de los conflictos sindicales hacia 2006 y 2007. Sin embargo, respecto a otro tipo de protestas (ya sea protagonizada por desocupados, partidos, empresarios u otras organizaciones sociales) los sindicatos lideraron también en estos años la conflictividad social.

Por otra parte, la naturaleza de los conflictos sindicales fue principalmente económica, con un alto porcentaje de demandas

exclusivamente salariales. Si bien en los años ‘90 los motivos de las protestas también fueron en última instancia económicos, los conflictos se caracterizaban por ser, más bien, de carácter “defensivo” debido a las consecuencias nefastas del proceso de privatizaciones, a la alta desocupación y el temor de perder el empleo. Los principales objetivos de las protestas fueron el pago de sueldos adeudados, la lucha contra la reducción del salario y contra los despidos, la defensa de la fuente de trabajo y los descontentos producto de las políticas de ajuste y la política económica en general (Cotarelo, 2007).

En cambio, en el período post 2003, en un contexto favorable de crecimiento económico, el aumento de conflictos por recomposiciones salariales se produjo en un momento de percepción de cierta estabilidad laboral por parte de los trabajadores. En efecto, el miedo a perder el trabajo por protestar fue un factor que, en comparación con la década previa, se atenuó, favoreciendo el incremento de la movilización sindical y permitiendo que los reclamos adquirieran

un carácter más “ofensivo”.^v Entre las causas de estos conflictos se destacan, además de los aumentos salariales, diversas mejoras en las condiciones de trabajo (reducción de la jornada laboral, mayor salubridad y seguridad en los establecimientos), pedidos de recategorizaciones, de pago de horas extras y de “pluses” (por trabajo nocturno, por antigüedad) y los conflictos de representación como los del encuadramiento de empleados tercerizados en los convenios de la actividad principal de las empresas.

Por otra parte, se debe destacar que si bien las organizaciones sindicales formales (principalmente de la principal confederación: CGT) fueron quienes convocaron y encabezaron muchos de los reclamos laborales en este período, fue a partir de este aumento de la movilización sindical que se generaron las condiciones de posibilidad para que emergieran también “nuevas formaciones sindicales” por fuera y hasta opuestas a las conducciones sindicales tradicionales. En este sentido, algunos de los rasgos que podemos resaltar de estas nuevas formaciones fue el método asambleario como canal de toma de decisiones, la presencia de nuevos líderes sindicales –algunos de ellos de izquierda– y la salida a la calle con la protesta, llevando el conflicto extramuros de las empresas. Según el análisis de Cotarelo (2007), elaborado en base a las estadísticas de la base de datos proporcionadas por PIMSA, aproximadamente un 65% de las demandas fueron convocadas por conducciones sindicales tradicionales (en su mayoría de la CGT) y el tercio restante por formaciones sindicales no tradicionales. Delegados de Subtes, Comisión del Hospital Garrahan, Docentes y Trabajadores telefónicos de FOETRA-Capital son algunos de los ejemplos que tuvieron mayor visibilidad en las agendas mediáticas nacionales.

Podría afirmarse entonces que el significativo aumento de la confrontación, expresada en el incremento de conflictos laborales, respecto de la década del ‘90, es uno de los factores que caracterizaron este “resurgimiento” sindical con mayoría de demandas convocadas por sindicatos tradicionales pero también con protagonismo de nuevos líderes sindicales, de comisiones internas opuestas o en desacuerdo con las cúpulas tradicionales de la CGT, lo que es posible señalar como una de las fortalezas de este nuevo protagonismo sindical.

La negociación colectiva en el contexto de reactivación económica

Según datos del MTEySS, mientras el promedio de CCT firmados en los ‘90 fue de aproximadamente 200 negociaciones anuales, sólo en el





año 2006 la cifra casi se quintuplicó llegando a 930 CCT homologados, la cantidad más alta de los últimos 15 años (Palomino, 2010). En efecto, las estadísticas oficiales muestran un crecimiento exponencial de la negociación colectiva y señalan, en el total del período 2004-2007, y sobre la base de la suma de convenios y acuerdos, un 68,8 % en favor de las negociaciones por empresa contra un 31,2 % a favor de las negociaciones por rama de actividad. Dado que obviamente existen más empresas que ramas de actividad, los convenios por rama o por sector que se pueden firmar tienen un número limitado, mientras que ese número es considerablemente mayor en los acuerdos por empresa. Por lo tanto, interesa ver además el aumento, en proporción, de ambos tipos negociaciones respecto de años anteriores. Según Etchmendy y Collier (2007:19): “el porcentaje de convenios colectivos por rama de actividad sobre el total de convenios creció desde 2002 en un 168%, mientras que la porción de convenios a nivel de firmas, que floreció en la década del 90, descendió en un 25% en el mismo período”.^{vi}

Además, el aumento del empleo registrado derivó en un aumento de trabajadores del sector privado comprendidos por los convenios colectivos, ya que en Argentina la legislación laboral establece que los derechos negociados colectivamente por las organizaciones sindicales con el monopolio de la representación se extienden al conjunto de los trabajadores de cada actividad. Según Palomino

y Trajtemberg (2006: 54) se pasó de “3 millones de trabajadores comprendidos en los convenios en el primer semestre de 2003 a 4,2 millones en el segundo semestre de 2006”.

No obstante estas cifras de dinamización de la negociación colectiva, y teniendo en cuenta que los convenios colectivos implican negociaciones integrales sobre las condiciones de empleo, el proceso y la organización del trabajo y el lugar de los sindicatos en el sistema de relaciones industriales de cada país, Atzeni y Ghigliani (2008) señalan que el incremento de estas negociaciones no es producto en su mayoría de renovación de CCT, sino de firmas de actas-acuerdos. En efecto, los autores afirman que se trata principalmente de acuerdos que modifican fundamentalmente cuestiones salariales. Asimismo, las estadísticas del Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), confirman que los acuerdos representaron el 81% de las negociaciones y los convenios sólo el 19 %. En consecuencia, más en el plano de las continuidades estructurales, en muchos casos las negociaciones no logran modificar ni devolver a los trabajadores conquistas sociales históricas, en lo relativo específicamente a las condiciones de trabajo y condiciones contractuales. Al respecto Marticorena (2009), en su investigación sobre la modificaciones de aspectos no salariales post 2003, señala que no se aprecia un claro retroceso respecto de cláusulas de flexibilización y precarización introducidas en la década del '90 sobre distribución del tiempo de trabajo y movilidad, fijación de funciones y tareas asignadas al trabajador, conformación de los salarios -inclusión de premios e incentivos- y jornada laboral.

Por otra parte, la proporción de trabajadores no registrados en Argentina que, según datos oficiales para fines del 2006 era del 43,1%,^{vii} implica que un alto número de trabajadores no puedan beneficiarse de aquello que se negocia en paritarias, ya sea que se trate de negociaciones por rama de actividad o a nivel de empresa. Es en este sentido también que se pueden señalar ciertas debilidades en el proceso de dinamización colectiva relacionados con la baja proporción de modificación integral de los CCT, sus implicancias sobre las condiciones laborales de los trabajadores, y la aún alta proporción de empleo no registrado. Sin embargo, no es menor e indica un rasgo de fortaleza sindical, la recolocación de la herramienta de la negociación colectiva en el centro del terreno de las relaciones laborales en un contexto de reactivación económica.

Afiliación sindical y acuerdos tripartitos a nivel cupular^{viii}

En cuanto al aumento de la afiliación sindical, es posible afirmar

que si bien no existen fuentes comparables para examinar las tasas de afiliación después del 2001, cuando dicha tasa era de aproximadamente el 42 % de los asalariados, hay indicios que señalan que en el período 2003/2007 aumentó el volumen de afiliados en un número importante de sindicatos (Marshall y Perelman, 2008).

Además, según los datos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) realizada por el MTEySS la tasa de afiliación sindical de 2006 se ubicó levemente por encima de la de 2005. Estos datos de la EIL que señalan una tasa de afiliación del 39,7% en 2006 es levemente superior a la obtenida por la Encuesta a Trabajadores en Empresa (ETE) realizada también por el MTEySS y que alcanzó en 2005, un 37,6%. Si bien en términos del significado estadístico Trajtemberg y otros (2008) admiten que no es posible confirmar una tendencia ascendente de la tasa de afiliación sindical, sí se puede afirmar su estabilidad en el 2006 respecto del 2005. No obstante, Marshall y Perelman (2008:13) advierten que es difícil determinar la variación de la tasa de sindicalización con respecto a períodos previos dado que la cifra del 37,6 % que produce la ETE “no es comparable con ninguna de las existentes para períodos anteriores”.^{ix}

Entonces, si bien el incremento de la afiliación sindical es posible señalarlo como otra de las fortalezas de este “resurgimiento” sindical, la alta proporción de trabajadores no registrados en Argentina (alrededor de un 40%) se constituye en una de las debilidades que limita los alcances de dicha afiliación, dado que sólo pueden afiliarse aquellos trabajadores que están registrados en el sistema formal. Por lo tanto, pese a la significativa reducción del desempleo, la aún alta magnitud del empleo no registrado sigue siendo un obstáculo también a la capacidad de acción sindical. Y esta debilidad aplica también para el último de los factores mencionados: los acuerdos tripartitos negociados a nivel cupular.

En efecto, a mediados de 2004 se realizó la primera convocatoria al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (negociación tripartita que había sido abandonada

a principios de los '90) que tuvo por fin comenzar a discutir la recomposición de los sueldos de los trabajadores privados y el llamado a paritarias para los empleados públicos. De esta manera, y ante la reaparición de la inflación se reinstaló “un ámbito para la discusión corporativa y la reposición de la puja salarial” (Armellino, 2008:174). El aumento del salario mínimo, vital y móvil permitió compensar, en parte, los desajustes salariales respecto del aumento inflacionario y la puesta en marcha de estos “pactos” -que fueron incentivados también desde el gobierno de Kirchner- redundaron en aumentos salariales para los trabajadores del sector formal. Si bien, con el tiempo y por “efecto goteo”, dichos aumentos podrían difundirse en alguna medida entre los trabajadores no registrados, ello depende fundamentalmente de la voluntad de los empleadores.

Reflexiones finales

A lo largo de este artículo, se señalaron las características de los factores que permiten identificar el período 2004-2007 en Argentina como de “resurgimiento” o de nuevo protagonismo sindical en el terreno de las relaciones laborales, en el marco de la recomposición económica, el aumento del empleo y un gobierno afín a la tradición sindical peronista.

Los conflictos laborales fueron encabezados por sindicatos tradicionales pero también por nuevas formaciones sindicales



que pusieron en marcha prácticas ofensivas de lucha y renovados métodos de toma de decisiones. Todo lo cual, implicó un aumento de la confrontación en el ámbito laboral que fue acompañado por un renovado momento de diálogo, cristalizado tanto en la dinamización de la negociación colectiva como en los acuerdos tripartitos firmados a nivel cupular. En dicho proceso jugó, asimismo, un importante rol el gobierno de Néstor Kirchner promoviendo e incentivando los acuerdos. En función de lo cual, la CGT se reubicó en una posición institucional de privilegio adquiriendo un papel central en la elaboración de políticas públicas relacionadas con modificaciones en el mercado de trabajo.

Señaladas hasta aquí las fortalezas sindicales en esta coyuntura, se deben retomar también algunas de sus debilidades. En primer lugar, la elevada tasa de empleo no registrado que impide, por un lado, que los trabajadores “en negro” puedan afiliarse a un sindicato y, por otro, que no puedan beneficiarse ni de aquello que se negocia en paritarias ni de los acuerdos tripartitos negociados institucionalmente. En segundo lugar, la cantidad de acuerdos salariales firmados en relación a la menor proporción de CCT. En efecto, al negociarse principalmente mejoras salariales, en muchos casos, no se logran retrotraer cláusulas de flexibilización y de precarización laboral provenientes de la década de pleno auge neoliberal.

Restaría profundizar, en futuros trabajos, en las rupturas y continuidades que se producen en la dinámica laboral-sindical, luego del 2008 bajo los mandatos de Cristina Fernández de Kirchner, indagando entre otros interrogantes, ¿qué lugar ocupan hoy esas formaciones sindicales no institucionalizadas?, ¿de qué manera se desarrolla la negociación colectiva y se discuten políticas públicas relacionadas con el mercado de trabajo en el contexto de la crisis capitalista internacional?, ¿cómo se reconfigura la relación entre la CGT y el actual gobierno?

Referencias Bibliográficas

1. Coscia, Vanesa. 2011a. Imágenes sindicales en el principal diario argentino: un análisis de las dinámicas mediáticas ante el ‘resurgimiento’ gremial (2004-2007), Tesis de Doctorado no publicada, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
2. Atzeni, Maurizio & Ghigliani, Pablo (2008). Nature and limits of trade unions’ mobilisations in contemporary Argentina. Labour Again Publications, IISG, Amsterdam, Págs.1-13 (Consultado el 18-10-2010).

3. Etchemendy, Sebastián y Collier, Ruth Berins. 2007. Golpeados pero de Pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007). Politics and Society n 3, Págs. 301-328 (Consultado 02-09-2010).

4. Senén González, Cecilia y Haidar, Julieta. 2009. Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Num 22, Venezuela, Págs. 5-32 (Consultado el 20-11-2010).

5. Senén González, Cecilia y Medwid, Bárbara. 2007. Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero. Argumentos n 54, Buenos Aires, Argentina. Págs 81-101. (Consultado 23-11-2010).

6. Baccaro Lucio, Carriere, Mimmo y Damiano, Césare (2003) “The Resurgence of the Italian Confederal Unions: Will it Last?” en European Journal of Industrial Relations, Vol 9; n 1, London, Inglaterra. Págs.119-133 (Consultado el 12-10-2010).

7. Frege, Carola & Kelly, John (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. European Journal of Industrial Relations. Vol 9; n 1, London, Inglaterra, Págs. 7-24. (Consultado el 23-09-2010).

8. Behrns, Martín, Fitcher, Michael & Frege, Carola (2003) “Unions in Germany: Regaining the initiative?” en European Journal of Industrial Relations. Vol 9 n 1, London, Inglaterra. Págs. 25-42. (Consultado el 13-10-2010).

9. Hamann, Kerstin & Martinez Lucio, Miguel (2003). Strategies of Union Revitalization in Spain: Negotiating Change and Fragmentation. European Journal of Industrial Relations. Vol 9; n 1, London, Inglaterra, Págs. 61-78. (Consultado el 18-09-2010)

10. Schuster, Federico, Pérez, Germán, Pereyra, Sebastián, García, Analía, Natalucci, Ana, Vázquez, Melina, Zipcioglu, Patricia. 2006 Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003, Documentos de Trabajo n 48, Buenos Aires, Argentina, Fuente: http://uba.academia.edu/AnaNatalucci/Papers/380781/Transformaciones_De_La_Protesta_Social_En_Argentina_1989-2003 (Consultado el 12-08-2010)

11. Cotarelo, Maria Celia. 2007. Movimiento sindical en Argentina 2004-2007: ¿Anarquía sindical? Ponencia presentada en las XI Jornadas Interescuelas de Historia. Universidad Nacional de Tucumán, Argentina (Consultado el 22-10-2010)

12. Palomino, Héctor. 2010. La dinámica de las relaciones laborales en Argentina Baudino edit. Buenos Aires, Argentina.

13. Palomino, Héctor y Trajtemberg, David. 2006. Una nueva

dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. Revista del Trabajo. 3, Buenos Aires, Argentina. Fuente: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2006n03_revistaDeTrabajo/2006n03_a03_hPalomino.pdf (Consultado el 08-11-2010).

14. Marticorena, Clara. 2009. La negociación colectiva en la industria manufacturera argentina. Un análisis de su contenido durante la post-convertibilidad a la luz de las transformaciones operadas en los años ‘90. Ponencia presentada en el 9no. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires, Argentina. (consultado el 28-08-2010).

15. Coscia, Vanesa. 2011b. Posibilidades y límites del resurgimiento sindical en Argentina. Ponencia presentada en las IX Jornadas de Sociología de la UBA; Facultad de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina. (consultado el 10-10-2011)

16. Marshall, Adriana y Perelman, Laura. 2008. Estrategias sindicales de afiliación 3n Argentina, Desarrollo Económico n 189, IDES, Buenos Aires, Págs 3-30. Fuente <http://www.ides.org.ar/revista/> (Consultado el 05-11-2010)

17. Trajtemberg, David, Senén González, Cecilia y Medwid, Bárbara. 2008. La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. Trabajo, ocupación y empleo n 8, Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, Argentina. Págs.13-34. (Consultado el 28-11-2010).

18. Marshall, Adriana y Perelman, Laura. 2004. Sindicalización: incentivos en la normativa sociolaboral. Cuadernos del IDES n4, IDES, Argentina. Págs. 1-39. Fuente: <http://www.ides.org.ar/areasdeinvestigacion/cuadernos.jsp> (Consultado 10-08-2010)

19. Armelino, Martín. 2008. Tensiones entre organización sindical y organización territorial: la experiencia de la CTA y FTV en el período poscrisis. En S. Pereyra, G. Pérez, F. Schuster (Eds), La huella piquetera, Al Margen. Buenos Aires, Argentina. Págs. 141-182. (Consultado el 11-08-2010).

Notas

- i. Este estudio es parte de una investigación mayor (Coscia, 2011a) que analizó el modo en que diario argentino de mayor tirada, Clarín, representó en sus páginas distintos aspectos del protagonismo sindical. Allí se analizan las categorías de confrontación y diálogo en relación a

la dinámica mediática y sindical.

ii. Agradezco los comentarios y aportes de Adriana Marshall y Cecilia Senén González a versiones preliminares del presente artículo.

iii. Para ampliar sobre las distintas estrategias de revitalización sindical a nivel internacional, ver Frege y Kelly (2003); Baccaro y otros (2003), Behrens y otros (2003); Hamann y Martínez Lucio, (2003) que trabajan los casos de Alemania, Italia, España, Estados Unidos e Inglaterra.

iv. Interesa marcar este descenso de la motorización de la protesta por parte de los sindicatos, si bien si se suma la cantidad total de protestas del período 1989/2003, la de tipo sindical predominó respecto a otras (partidarias, empresarias, desocupados).

v. Aquí se utiliza el término “ofensivo” en el sentido que le dan Senén González y Medwid (2007:98) quienes definen las “estrategias ofensivas” de lucha de los sindicatos como aquellas que “pretenden lograr una mejor distribución de las ganancias teniendo en cuenta el contexto de reactivación económica”.

vi. Al respecto, Palomino y Trajtemberg (2006) señalan que fue sobre todo luego de 1994 que cambió la composición de las negociaciones y la mayoría de los acuerdos y convenios fueron pactados en el nivel de las empresas. Esto último, sumado al alto nivel de desocupación y de empleo no registrado debilitó el poder de las cúpulas sindicales centrales. Para profundizar, ver también Etchemendy y Collier (2007)

vii. Según un estudio realizado por la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (MTEySS), la tasa de empleo no registrado se redujo de un 49,7% en 2003 a un 43,1 en el segundo semestre de 2006.

viii. Para ampliar en detalle sobre estos dos factores, ver también Coscia (2011b).

ix. Los problemas metodológicos y de interpretación de datos sobre los modos de calcular la tasa de sindicalización excede los marcos del presente trabajo. Ampliar en Marshall y Perelman (2008 y 2004).



La construcción de sujetos trabajadores competitivos. La formación por Competencias Laborales como tecnología de gobierno

The construction of competitive working subjects. The Formation of working environments as government technologies

Edición N° 14 – Agosto de 2012

Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Marzo 23 de 2012

AUTOR

Diego Alvarez Newman

Sociólogo de la Universidad de Buenos Aires.

Profesor en Sociología en enseñanza media y superior Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Relaciones del Trabajo, Universidad de Buenos Aires.

Docente de la Universidad del Salvador.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: diegonewman@hotmail.com

Resumen

A partir de la década de 1990 en Argentina, y en consonancia con las transformaciones en las relaciones del trabajo, las políticas públicas comenzaron a poner el foco en la formación para el trabajo por recomendaciones de los organismos internacionales. Una multiplicidad de nuevas teorías y conceptos emergieron para explicar las transformaciones y la necesidad de llevar adelante un "cambio cultural".

El Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales surge, mediante el diálogo social entre los sindicatos, las empresas y el estado, con el objetivo de establecer un sistema nacional de certificación de saberes para el trabajo. Este programa pone el foco en los trabajadores y el vínculo que debe establecerse entre ellos,

el puesto de trabajo y el rendimiento laboral, a partir de principios tales como la competitividad y la empleabilidad.

El objetivo del presente trabajo es describir y analizar la formación por competencias como tecnología de gobierno orientada a la formación para el trabajo que se va configurando en Argentina como política laboral en los últimos 20 años.

Palabras clave: Tecnología de gobierno, racionalización, flexibilización, productividad.

Abstract

At the beginning of the nineties, in Argentina, and together with working relations transformations, the public politics began to focus on the working formation from recommendations of international organisms. A multiplicity of new theories and concepts emerge to explain this transformations and the need of making this "cultural change".

The Formation and Certification Program of Working Environments emerge, within the dialogue between syndicates, companies and the State, with the objective of build a national system of certifications about working knowledge. This program set focus in the workers and the bond that must grow among them, the job position and the working performance, from principals such as competition and the actual work.

The objective of this paper is to describe and analyze the Formation of Working Environments, such as governmental technologies focus on the work education that is being built in Argentina as Labor Politic in the last 20 yers.

Key Words: Government technologies, rationalization, flexibilization, productivity.

1- Introducción.

A partir de la década de 1990 en Argentina, y en consonancia con las transformaciones en las relaciones del trabajo, las políticas públicas comenzaron a poner el foco en la formación para el trabajo por recomendaciones de los organismos internacionales. Una multiplicidad de nuevas teorías y conceptos emergieron para explicar las transformaciones y la necesidad de llevar adelante un "cambio cultural" en un ambiente de interdependencia económica global (Murillo 2009)¹. La economía experimentó una mutación epistemológica y se convirtió en grilla de análisis aplicable a otros ámbitos de la vida social no económica (Frigotto, 1988)ⁱⁱ.

Derivada de estas transformaciones, principalmente de las formas toyotistas de organización del trabajo y su orientación a la producción por demanda, la gestión por competencias se fue constituyendo en una verdad revelada sobre la administración de los trabajadores y el proceso de trabajo. Específicamente, el Programa de Formación y certificación de Competencias Laborales (en adelante PFCCL) surge con el objetivo de establecer un sistema nacional de certificación de saberes para el trabajo. Este programa pone el foco en los trabajadores y el vínculo que debe establecerse entre ellos, el puesto de trabajo y el rendimiento laboral. La competitividad y la empleabilidad son los principios fundamentales, en términos de contenidos para la construcción de valores y conductas que potencien una orientación hacia el mercado.

El objetivo de la presenta ponencia es analizar las transformaciones en la organización del trabajo ocurridas en las últimas dos décadas y problematizar acerca de los principios que pone en juego la gestión por competencias, tomando como caso el PFCCL, impulsado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Argentina, como tecnología de gobierno orientada a la formación para el trabajo.

La metodología utilizada para el presente trabajo tiene que ver con el análisis de fuentes secundarias de tipo cualitativas tales como documentos de organismos internacionales, sindicatos y cámaras empresarias que participan del programa, además de los documentos del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.

2- Neoliberalismo y relaciones del trabajo. Del taylorismo-fordismo al toyotismoⁱⁱⁱ.

Las reformas neoliberales de la década de 1990 en Argentina, afectaron sensiblemente la relación capital-trabajo tal como se había configurado desde 1945 en el marco de la denominada primera fase de industrialización sustitutiva de importaciones (ISI), cuando desde el Estado se impulsó la industrialización y el crecimiento de la producción. Esta política se asentaba sobre dos condiciones necesarias para la política social: el pleno empleo (la inclusión de los trabajadores al mercado del trabajo) y la institucionalización de los sindicatos. Esto se tradujo en la incorporación de los trabajadores a la vida política del país, permitiendo una evolución notable en materia de derechos sociales y el acceso al consumo.

Este modelo de desarrollo⁴, se basaba a su vez en una tecnología de producción que tenía tres componentes básicos: una forma



de organizar el trabajo a partir del taylorismo, es decir, una organización basada en la separación entre el trabajo de concepción (administración) y el trabajo de ejecución; la mecanización (fordismo) como paradigma tecnológico de producción que permite controlar los tiempos, los ritmos y los movimientos de los trabajadores; y un modo de regulación, mediante instituciones, del comportamiento de los empresarios y de los trabajadores, mediante formas de negociación (colectivas) que indujeran a los empleadores a otorgar al mismo tiempo el mismo aumento de salario a todos los empleados que se desempeñan en un puesto de trabajo (Lipietz, 1994)5.

Dicho modelo de desarrollo asentado sobre el taylorismo-fordismo dio origen a la producción y consumo de masas regulados mediante una rígida legislación, políticas laborales de crecimiento del empleo y la negociación colectiva como convenio regulador de los espacios de trabajo.

de la vida y la creatividad"6. Esta situación dio lugar a un periodo en donde se combinaba el crecimiento económico con políticas de pleno empleo, pero a su vez, con una alta conflictividad social en materia de reclamos sindicales, que ponía en riesgo los niveles de rentabilidad de las empresas.

Asimismo, las relaciones laborales dentro del taylorismo-fordismo fundaron relaciones sociales dentro de los espacios del trabajo en las que se reconocía la especificidad y el antagonismo de los intereses del trabajo y del capital, además de dar cuenta del carácter conflictivo de estas relaciones establecidas. El reconocimiento de este conflicto intrínseco en las relaciones laborales, se sustentaba y cristalizaba en la negociación permanente con base en el convenio colectivo de trabajo (Montes Cató, 2005)7. El taylorismo-fordismo significó, ante todo, un estilo de gobierno fundamentado en un reconocimiento,

Dentro de las fábricas, el carácter monótono y repetitivo de las tareas en los puestos de trabajo en la empresa taylorista-fordista puso en duda este patrón de dominación que, para los trabajadores, significaba un pacto de intercambio entre la muerte del trabajo alienado y repetitivo y la vida de consumo. Como sostiene Holloway (1988) este pacto de aburrimiento por altos salarios y empleo de por vida "nunca podía ser completamente exitoso. Inevitablemente había luchas en la fábrica que no entraban claramente en el modelo fordista: luchas no precisamente por mejoras salariales, ni siquiera por el control de la producción, sino rebeliones contra el trabajo como tal (...) en la única forma en que este existía: (...) como negación

por parte de las patronales, del poder de los sindicatos.

A partir de la crisis del petróleo de 1973 comienzan a desbloquearse las innovaciones organizacionales basadas en técnicas japonesas de gestión, a través de las cuales las empresas intentan obtener una mejor adaptación al mercado. El desempeño que en materia de industrialización había mostrado Japón desde 1955 y sus altas tasas de crecimiento económico, logrando mantener su dinamismo pese a las recesiones mundiales y el incremento en los precios del petróleo, es presentado como "el milagro japonés" y ya desde fines de la década de 1970 se va proponiendo como modelo alternativo a "las rigideces" del fordismo8. Surgen, entonces, procesos de trabajo donde la producción en serie y de masas es sustituida por la "especialización flexible", por nuevos patrones de búsqueda de productividad y por nuevas formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado (Piore y Sabel, 1984; Coriat, 1992; Antunes, 2003)9. Entre las diversas experiencias de "especialización flexible"10, fue el toyotismo el que mayor impacto causó no solo por la revolución técnica que provocó en la industria japonesa, sino también por la "revolución cultural" que significaba la adopción de este modelo en occidente.

Si bien no es la intención de este trabajo describir el toyotismo en todas sus dimensiones, como forma de organizar el trabajo entendemos al Sistema Toyota de Producción (en adelante STP) como un sistema complejo de racionalización que extrae la productividad a partir del control del tiempo y los movimientos sobre la línea de producción y que opera a partir de múltiples dispositivos de control social y técnicos (Figari, 2001)11. Dispositivos de control de la producción y dispositivos orientados al involucramiento de los trabajadores con los objetivos de la empresa se combinan en un entramado complejo que da como resultado una estandarización flexible de la producción y normalización de los trabajadores. Lo que vuelve más complejo al toyotismo con respecto al taylorismo-fordismo es el just in time y los dispositivos de involucramiento y formación continua

El just in time implica una adaptación total tanto técnica como social a los vaivenes del mercado, es decir, producir sólo lo necesario en el momento justo y en la cantidad necesaria12 para que no haya desperdicio de tiempo ni de piezas. Ineludiblemente el sistema debe ser flexible para poder lograr una mejor adaptabilidad tanto en términos de productividad como de calidad del producto. La constante apelación a la calidad que se hace desde el STP implica producir para que cada cliente compre el vehículo de la especificación y color que desea y lo obtenga en el plazo más breve posible. Pero

Productividad y calidad no deben entenderse de manera dissociada sino que son parte de un mismo proceso de adaptación al mercado, tanto en términos objetivos, en el sentido de gasto de fuerza de trabajo y tiempo, como en términos cualitativos, en el sentido de subjetividades que deben formarse en un saber ser y saber hacer frente a los requerimientos de la demanda.

El involucramiento de los trabajadores en los objetivos empresarios constituye también un rasgo fundamental del toyotismo con respecto al fordismo. Como señalábamos anteriormente, el fordismo reconoce la especificidad, el antagonismo y el carácter conflictivo de los intereses entre capital y trabajo. El toyotismo implica otra concepción en donde el carácter conflictivo de la relación técnica y social-laboral se pretende velar mediante la puesta en marcha de variados dispositivos de formación. Las técnicas de normalización de los trabajadores son variadas y se distinguen de los dispositivos electrónicos de control (técnico) sobre las líneas de producción en que no buscan un sometimiento directo de la fuerza de trabajo a partir de la imposición de ritmos y movimientos, sino que intervienen sobre la construcción de valores que serán de suma utilidad para incrementar las habilidades de los trabajadores y así lograr una mayor productividad. La insistencia en la fábrica que aprende de sus defectos y el entrenamiento continuo en los puestos de trabajo, hace que los espacios de producción y formación se combinen y se conjuguen constantemente. La formación toyotista implica incentivar una actitud-aptitud polivalente y alineada con



los objetivos de la empresa. La doctrina de la mejora continua de la productividad, la calidad total y la satisfacción del cliente muestra que el mercado, para esta tecnología de producción, es un lugar de veridicción, no solo para la producción de mercancías, también para la construcción de valores y subjetividades.

Si bien consideramos a los cambios tecnológicos como parte importante de las transformaciones en las relaciones del trabajo, fundamentalmente lo que significó la automatización en los procesos de trabajo, consideramos de igual forma las transformaciones en términos políticos, ideológicos y culturales. Los límites que encontró el incremento de la productividad en la década de 1970 tienen tanto que ver con cuestiones técnicas como con cuestiones político-ideológicas. La polivalencia y los contratos por tiempo determinado, ya en la década de 1990 en Argentina, no fueron fáciles de imponer en los espacios de trabajo. A los cambios estructurales, en términos legales (reforma laboral de 1991, leyes y decretos) de corte más coercitivos, fue necesario acompañarlos con tecnologías de formación que hagan las veces de base legítima para que el capital pueda imponer sus condiciones. Así, el toyotismo es mucho más que una forma de organizar el proceso de trabajo de manera técnica, ya que supone una forma de relación entre capital y trabajo en donde lo ideológico-cultural adopta formas totalmente distintas al taylorismo-fordismo. En términos políticos ideológicos, desde el toyotismo no se reconoce que la relación entre capital y trabajo sea antagónica de por sí. Más bien, la lógica toyotista reconoce la posible existencia de conflictos, pero estos no tienen que ver con un antagonismo de clase. El toyotismo pregona la construcción de una nueva cultura de trabajo que sustituya los antagonismos de clase por los consensos entre “colaboradores”.

3- Las Competencias laborales.

Es el concepto de competencias laborales el que permite superar la lógica de las calificaciones y los puestos de trabajo, en tanto rigideces que bloquean la competitividad de las empresas, para hacer foco en aspectos psicológicos e ideológicos de los trabajadores como



factores fundamentales para el aumento de la productividad.

Este concepto surge con las transformaciones en la organización del trabajo que describimos anteriormente como superación del término “calificaciones”. Estos cambios permitieron una reflexión diferente sobre cómo vincular los puestos de trabajo con el rendimiento laboral de los trabajadores (Mc Clelland, 1973)¹³. Sin embargo, el término “competencias laborales” comienza a configurarse con la acepción tal como la conocemos hoy a mediados de 1980 como la evaluación de factores que describen todas las características de una persona con respecto a los puestos de trabajo y un rendimiento laboral competitivo (Tanguy, 2001)¹⁴. La existencia de un vínculo estrecho entre el concepto de competencia laboral y la necesidad de un aumento continuo de la competitividad, muestra la importancia del “factor humano” y su valor agregado a la producción en un

ambiente de interdependencia económica mundial.

En América Latina la noción de competencias laborales fue introducida en la década de 1990 por organismos internacionales, tanto en términos técnicos (CINTEFOR, OIT) como en términos de financiamiento para su desarrollo en programas y en investigación (BID, Banco Mundial). En líneas generales, y más allá de que existen al menos tres enfoques sobre las competencias laborales que no difieren demasiado entre sí¹⁵, las competencias apuntan a establecer una media de rendimiento siempre flexible y mejorada continuamente vinculada al desempeño eficaz en los puestos de trabajo de acuerdo a evaluaciones sobre las características que distinguen a los trabajadores destacados por su rendimiento sobre un trabajador normal (Vargas Zuñiga, 2004)¹⁶. Al relacionar y hacer corresponder las propiedades de los puestos de trabajo con los atributos de los trabajadores y su rendimiento, el enfoque de las competencias realza la importancia de los factores psíquicos y las trayectorias personales por sobre las habilidades técnicas necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo. Es por esto que se abandona el término “calificación” por el de “competencias”.

Particularmente en Argentina, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social adopta formalmente el enfoque de las competencias en el año 2001 cuando comienza a instrumentarse el Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales (PFCCL).

“Las competencias integran conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutorias que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario y axiológico.

“En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellas capacidades que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutorias en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales.

Las normas de competencia pretenden ser descriptores densos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación”^{xvii}.

De acuerdo a esta definición visualizamos cuatro dimensiones constitutivas de las competencias laborales: aptitudes, actitudes, roles laborales y normas de competencias. Las aptitudes permiten movilizar capacidades vinculadas a los conocimientos y destrezas; las actitudes son capacidades conductuales para operar en situaciones

problemáticas, vale decir, en situaciones de incertidumbre; las normas de competencia describen las capacidades y criterios de actuación y adecuación necesario a los puestos de trabajo; y, los roles laborales refieren al “papel” que cumple el trabajador en el espacio de trabajo en relación a las normas de competencia y al poder desempeñarse en más de un puesto (polivalencia). Las normas de competencia son las que vinculan las capacidades (aptitudes y actitudes) de los trabajadores con los puestos de trabajo (y roles laborales) ya que son las que especifican el desempeño esperado de acuerdo al rol en la empresa (Alvarez Newman, 2010)¹⁸.

Si bien los criterios de desempeño especificados en una norma de competencia son producto de un consenso social entre los actores del mundo del trabajo¹⁹, la noción de competencia laboral lleva implícita los principios de la flexibilización, la polivalencia y el involucramiento. Los principios básicos del toyotismo como forma de organizar el trabajo en un mundo más competitivo se hacen presentes en las políticas de formación para el trabajo. Someter la trayectoria personal (en tanto capital capaz de generar flujos de ingresos) a los lineamientos del mercado laboral, saber desempeñarse en la mayor cantidad de roles laborales posibles (acrecentar el rendimiento) y alinear los intereses individuales como trabajador (en tanto empresario de sí mismo) a los intereses



de la empresa son las competencias básicas que debe poseer un “trabajador exitoso”. Es decir, en una negociación sectorial se podrá negociar más o menos flexibilización, más o menos polivalencia, más o menos involucramiento, pero el concepto mismo de competencias laborales se encuentra ya delimitado por esas tres categorías.

4- Conclusiones.

Las políticas laborales basadas en competencias nacen en Argentina a partir de las transformaciones en las relaciones del trabajo desde la década de 1990, cuando comienza a adoptarse una matriz de pensamiento neoliberal, con un fuerte anclaje en la teoría del capital humano.

En dicho periodo, se desbloquean ciertos límites a la productividad, tanto técnicos como político-culturales cuando los organismos internacionales recomiendan poner fin a los antagonismos entre capital y trabajo, y construir una relación ya no basada en el conflicto de clases sino en el consenso entre los diversos actores de la sociedad civil vinculados al mundo del trabajo. El abandono de un pacto social, basado en un patrón de dominación que reconoce los antagonismos como el taylorismo-fordismo, se iría sustituyendo por un “pacto toyotista” donde la relación capital-trabajo se compone de sujetos unidades empresa con intereses en común. Desde este discurso no existe la explotación, sino que se observa solo un aspecto de la relación que focaliza en el acrecentamiento de las capacidades tanto de la empresa y el trabajador como portadores de los mismos intereses.

El PFCCL, en tanto tecnología de gobierno que gestiona actitudes y aptitudes para el trabajo, vehiculiza ciertos principios que intervienen sobre las empresas, sindicatos y trabajadores para volverlos más competitivos. Desde la perspectiva de las competencias, formar para mejorar continuamente las capacidades para el trabajo, desde un punto de vista técnico que permita mejorar habilidades de nada sirve si no se acompaña con una mejora continua en la adaptación al mercado. Mejorar habilidades para el trabajo es saber ser flexible para gestionar las propias idoneidades, hacerlas más competitivas y generar mayores flujos de ingreso para seguir reinvertiendo en formación y acrecentar el capital individual.

Sin embargo, parecería que las políticas de formación por competencias subsumen a las políticas de formación profesional técnica que antiguamente se denominaban “calificaciones”. Es notable como los manuales de formación para el trabajo hacen referencia mucho menos a cuestiones como conocimientos técnicos

sobre los puestos de trabajo que a cuestiones “actitudinales” sobre como saber ser flexible para la adaptación al mercado. La apelación a la gestión de sí mismo, a lo comunicacional-informacional, al saber ser frente a la producción por demanda, a la satisfacción del cliente y a ser líder, parecería que apunta más a la formación cultural que a la formación técnica para valorizar las calificaciones profesionales.

Intervenir sobre el saber ser para modificar conductas y lograr efectos de productividad sobre la base de una formación continua, es la estrategia que visualizamos que sigue el entramado constituido por organismos internacionales, grandes empresas concentradas, sindicatos y políticas públicas. Pero no como un bloque rígido y monolítico, más bien, de manera hegemónica, en donde en cada sindicato, en cada cámara empresaria y en cada Ministerio, se juegan disputas internas que pueden entrar en contradicción y aun resistir a ese mismo bloque hegemónico que busca la adaptación total al mercado para lograr efectos de productividad.

Referencias bibliográficas

1. Murillo, S. (2009): De la sacralidad del estado a la sociedad civil. Mutaciones en las tecnologías de gobierno; Psicoperspectivas; Vol. VIII (2), 166-192.
2. Frigotto, G. (1988): La productividad de la escuela improductiva, Caps. I y III, Cortez.
3. Consideramos importante remarcar en este punto que, a fines de la década de 1990, se dio un intenso debate en la sociología del trabajo sobre si los cambios en las relaciones del trabajo habían sido significativos o si en realidad nada había cambiado. En este trabajo se parte de la hipótesis de que si bien hay grandes continuidades del taylorismo-fordismo en el toyotismo, las transformaciones que se introducen en este último como forma de organizar el trabajo permiten que planteemos, a partir de las reformas estructurales de la década de 1990, considerables cambios en la relación capital-trabajo. Para profundizar en el análisis sobre el mencionado debate ver Linhart Daniel (1997): La modernización de las empresas; Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Buenos Aires.
4. Entendemos por “modelo de desarrollo” a una forma de organizar el capital y hacerlo funcionar de acuerdo a determinadas normas que pueden ser conocidas e imitadas por diferentes países. (Lipietz,

A (1994): “El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo”, Serie Seminarios intensivos de Investigación, Documento de Trabajo n° 4, seminario del 12 y 13 de abril de 1994, PIETTE-CONICET).

5. - Lipietz, A (1994): “El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo”, Serie Seminarios intensivos de Investigación, Documento de Trabajo n° 4, seminario del 12 y 13 de abril de 1994, PIETTE-CONICET

6. Holloway, John (1988): La rosa roja de Nissan, Cuadernos del sur n° 6, Bs As.

7. Montes Cató Juan (2005): La configuración del poder en los espacios de trabajo; Sociología del Trabajo Nro 54, Págs. 73 – 100.

8. Para profundizar sobre cómo se va imponiendo el modelo japonés ver, desde un punto de vista regulacionista Coriat, B (1992): Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa, Siglo XXI ed. Bs As; y desde un punto de vista marxista Martínez, O. (1997): Japón ¿milagro o pesadilla? La otra cara del toyotismo, TEL, Bs As, Argentina.

9. Piore, M; Sabel, C (1984). The second industrial divide: possibilities for prosperity. New York: Basic Books.

Coriat, B (1992): Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa, Siglo XXI ed. Bs As.

Antunes, R (2003) ¿Adiós al trabajo? Ensayos sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo, Ed. Herramienta, Bs As.

10. Para conocery ampliar sobre las distintas formas de “especialización flexible” ver Lipietz, A (1994): “El posfordismo y sus espacios. Las relaciones capital-trabajo en el mundo; y Gorz, A. (1998): Miserias del presente, riqueza de lo posible, ed paidós, Bs As, Argentina.

11. Figari Claudia (2001): Lógicas de formación y de calidad en la modernización empresaria; Estudios del Trabajo Nro 22, Págs. 95 – 120.

12. Toyota Argentina Sociedad Anónima, Documento “Acerca de Toyota”- “Conociendo a Toyota, Sistema de Producción Toyota”.

13. Mc Clelland, D. (1973): Testing from competence rather than intelligent, en American Psychologist, Washington, n°28, enero, pp 1-14

14. Tanguy, L. (2001): “De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias”, en Neffa, J. C. y De la Garza Toledo, E.; El

trabajo del futuro, el futuro del trabajo, CLACSO, Bs. As.

15. Los documentos de organismos internacionales distinguen entre tres enfoques: el enfoque del análisis ocupacional, el enfoque constructivista y el enfoque del análisis funcional. (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER): “Análisis ocupacional y funcional del trabajo”; Programa de cooperación iberoamericana para el diseño de la formación profesional; 2000).

16. Vargas Zuñiga, F. (2004): Competencias clave y aprendizaje permanente: tres miradas a su desarrollo en América Latina y el Caribe.: CINTERFOR/OIT.

17. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, UTeCC, MTEySS, Argentina.

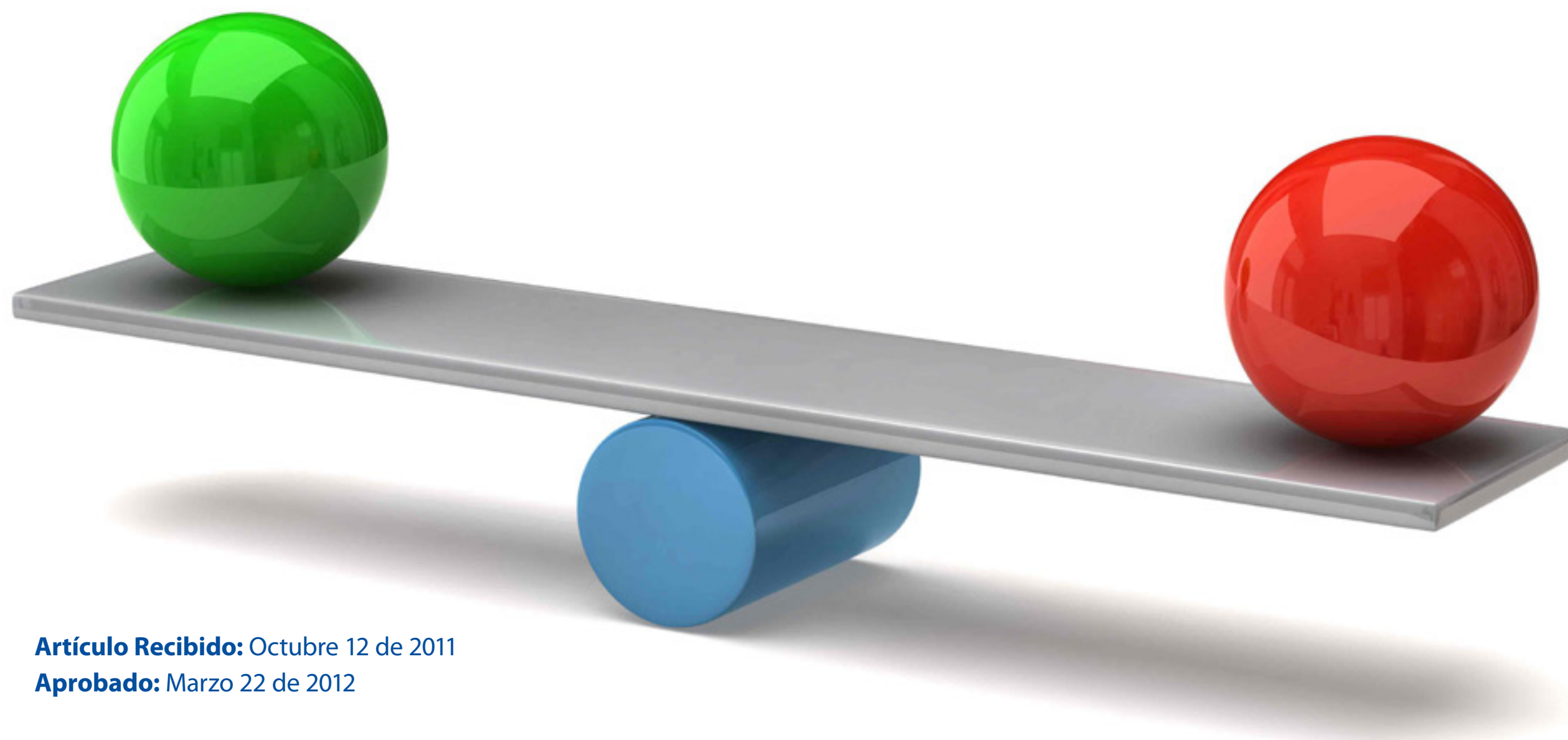
18. Alvarez Newman, D. (2010): La gestión por competencias como principio legitimador del toyotismo; II Jornadas Internacionales de Problemas Latinoamericanos “Movimientos Sociales, Procesos Políticos y Conflicto Social: Escenarios de disputa”, Universidad Nacional de Córdoba, 18 al 20 de noviembre de 2010.

19. Ministerio de trabajo Empleo y Seguridad Social <http://www.trabajo.gob.ar/capacitacion/calidad/antecedentes.asp>

La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en la Provincia de Buenos Aires.

The inclusion of gender perspective in Trade Unions. Research of two Health Sector Trade Unions in Buenos Aires.

Edición N° 14 – Agosto de 2012



Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Marzo 22 de 2012

AUTORA

Eliana Aspiazu

Licenciada en Sociología de la Universidad Nacional de Buenos Aires

Especialista en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional de Mar del Plata

Doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes

Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Mar del Plata, Argentina.

Correo electrónico: eliaspiazu@yahoo.com.ar

Resumen

En Argentina en las últimas décadas se ha evidenciado una mayor presencia femenina en la actividad sindical. No obstante, el aumento de la participación no implica, necesariamente, que exista una interpretación de las problemáticas de género por parte de los sindicatos, ni su inclusión como temas de la agenda gremial.

En este artículo, se presenta un estudio sobre los avances en la inclusión de la perspectiva de género en sindicatos del Sector Salud, una actividad con una composición mayormente femenina y con profundas inequidades de género en el empleo. Como primer acercamiento a la problemática se analizaron las seccionales locales de dos Asociaciones sindicales que representan a distintos sectores de trabajadores/as de la salud en la provincia de Buenos Aires. La perspectiva metodológica es cualitativa, con análisis de información relevada a través de entrevistas en profundidad y de la lectura de documentos de las asociaciones.

Palabras Clave: Género, Igualdad de oportunidades, Sindicalismo, Sector Salud.

Abstract

In Argentina in the last decades, the presence of women in trade unions has increased. However, it does not imply, necessarily, neither an interpretation of gender issues nor its inclusion in the union's agenda.

The aim of this article is to show the results of a research about the progress in the incorporation of gender perspective in trade unions in Health Sector, which is an activity composed mainly by women, with deep gender inequalities in employment. As a first approach to the issue, two local trade unions in Buenos Aires were analyzed. The methodological perspective is qualitative. The information was collected by non structured interviews and the reading of trade union's files.

Key words: Gender, Equal opportunities, Trade Unionism, Health Sector.

Introducción

En Argentina, como en gran parte de los países de América Latina, las mujeres se han incorporado fuertemente al empleo en las últimas décadas y, como consecuencia, han logrado mayor presencia en la actividad sindical. No obstante, el aumento de la participación femenina en los gremios no implica, necesariamente, que exista

una interpretación de las problemáticas de género por parte de los sindicatos, ni que sean incluidas como temas de agenda.

En este artículo, se presentan algunos avances de una investigación sobre la inclusión de la perspectiva de género en sindicatos del Sector Salud en Argentina.

La Salud es una actividad compuesta mayormente por trabajadoras mujeres, que tiene una gran relevancia en términos de empleo femenino en todo el país. No obstante, es un sector en el que existe una marcada inequidad de género, evidenciada en el acceso diferencial a cargos jerárquicos y en la segmentación por sexo en términos de calificación, especialización y categoría ocupacional, la cual ha sido analizada en diversas investigaciones (Novick y Galín, 2003; Pautassi, 2006; Wainerman y Geldstein, 1989; entre otros). Este tipo de inequidades se evidencian también en las asociaciones gremiales del sector, en las que los temas de género distan aún de formar parte primordial de la agenda de las organizaciones.

Como primer acercamiento al tema, y dada la heterogeneidad y multiplicidad de sindicatos existentes en el sector, se seleccionaron como estudios de caso dos Asociaciones que representan distintos grupos de trabajadores/as de la salud en el Partido de General Pueyrredon, Provincia de Buenos Aires. Una de ellas es la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires – CICOP- y la otra es la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina – ATSA – Filial Mar del Plata.

1. Antecedentes teóricos

1.1. Género y división sexual del trabajo

Para hablar de perspectiva de género es necesario aclarar primero que en este estudio adoptamos la definición clásica de género, elaborada por Joan Scott (1990), que lo concibe como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y como una forma primaria de relaciones significantes de poder. Además, consideramos que como sostiene Reyna Pastor (1994), al ser una construcción social y cultural articulada a partir de definiciones normativas de lo masculino y de lo femenino, el género fue creando a lo largo de la historia identidades subjetivas, roles específicos y relaciones de poder entre varones y mujeres y en la sociedad en su conjunto.

La asignación histórica de roles diferenciados a varones y mujeres fue dando lugar a distintas formas de división sexual del trabajo y de segregación por género, que dieron lugar a condiciones de

desigualdad y mayor vulnerabilidad para las mujeres en el ámbito laboral.

Diversos estudios (Novick, Rojo y Castillo, 2008; Actis Di Pasquale, 2004, Actis Di Pasquale y Lanari, 2010) dan cuenta que en Argentina las mujeres se ven sobre-representadas en el mercado laboral en indicadores como el desempleo, el subempleo, el trabajo informal y las actividades asociadas a los “saberes femeninos” como el trabajo doméstico y las tareas de cuidado.

Es sabido que la división tradicional de tareas entre varones y mujeres se reproduce al interior de las esferas de la producción (trabajo remunerado) y de la reproducción (trabajo no remunerado). En este sentido, varias autoras (Beechy, 1994; Rodríguez Enríquez, 2005; Esquivel, 2009; Lupica, 2010; entre otras) señalan que resulta indispensable generar políticas en función de la redistribución más equitativa de esas tareas entre los sexos. Políticas que actúen sobre

las dos esferas y propicien la conciliación entre ambas, impulsadas desde el Estado y desde otros actores sociales, como los sindicatos.

1.2. La perspectiva de género en la actividad sindical

Incluir la perspectiva género en el ámbito sindical implica buscar la igualdad de participación de varones y mujeres al interior de la organización pero también, y más fundamentalmente, la consideración de la problemática de género en todas las actividades y líneas de acción hacia los trabajadores y trabajadoras representados/as (Rigat Pflaum, 2008a y 2008b; Godhino Delgado 2007 y 2009; Rodríguez, 2006).

En este sentido, Rigat Pflaum (2008a) sostiene que una perspectiva de género implica, por un lado, cambiar los procesos internos que mantienen segregadas a las mujeres de las decisiones y la vida

de la organización y, por otro lado, analizar al grupo sobre el que la organización debe actuar, que históricamente fue identificado con “cuerpo y estructura de varón”. Reconsiderar esto último es reconocer las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado. Retomando la definición de Godhino Delgado (2009:9), se entiende que la adopción de una perspectiva de género desde una organización significa reconocer los roles diferentes y jerarquizados de hombres y mujeres en la sociedad; entender que esos roles y las inequidades entre los sexos no son fruto de factores biológicos y naturales sino una construcción social e histórica; comprender los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos. El desarrollo de una política sindical de género implica el tratamiento de todos los temas en función de su impacto diferencial sobre hombres y mujeres y desarrollar planes y programas para modificar las relaciones de género en todos los ámbitos: sindical, laboral y doméstico.

1.3. El cupo sindical femenino como medida de acción positiva.

La incorporación de sistemas de cuotas para cargos electivos, tanto en organizaciones gremiales como en partidos políticos o en el poder legislativo, es la medida más utilizada en las últimas décadas para estimular la inserción de las mujeres en ámbitos de representación política, tal como se analiza en numerosos estudios (Moreyra y Johnson, 2003; Marx et al, 2007; Osborne, 2005; entre otros). Uno de los principales argumentos a favor de la aplicación de medidas de acción positiva en las organizaciones es el que sostiene Osborne (2005) acerca de “la existencia de un tope invisible que impide a las mujeres llegar, en el terreno público, donde están los hombres”, en referencia al denominado techo de cristal, que oculta una discriminación indirecta, no reflejada en las leyes y que se mide por los resultados diferenciales.

Respecto de las organizaciones sindicales, Rigat Pflaum (2008a) defiende la implementación de cupos argumentando que, si bien es una estrategia cuantitativa, apunta a lograr transformaciones en las relaciones de asimetría existentes hasta el momento, por lo que los lugares de “cupos” que ocupen las mujeres en las organizaciones debieran aportar a la transformación y no a la reproducción de las relaciones de poder asimétricas. Se trata de incorporar una “masa crítica” de mujeres a las instancias decisorias, que les otorgue visibilidad como dirigentes y les dé lugar en el imaginario social como parte de los ámbitos públicos de toma de decisión (Godhino

Delgado, 2007). Además, Osborne (2005) defiende la idea que esta incorporación permitiría al grupo minoritario (mujeres) utilizar los recursos institucionales para mejorar su situación y, al ser menos minoritario, influir en la cultura de la organización.

En Argentina, el sistema de cuotas en los sindicatos comenzó a aplicarse a partir de la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino en 2002 (Ley Nro 25674, reglamentada por decreto 514/2003). Esta ley, resultado de años de debate, establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadoras en cada rama o actividad, y determina la representación proporcional de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales.

En un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo, Carina Lupica (2010) hace referencia a que esta ley es una medida que facilita el fortalecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral y su inserción en el ámbito del poder gremial. Dicho estudio, con datos provenientes de la Dirección de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo, muestra que para el año 2006 el 72% de las entidades profesionales y sindicales registradas en Argentina habían incorporado el cupo femenino en sus estatutos.

2. Metodología

La estrategia metodológica de la investigación adoptada es un enfoque cualitativo, tomando como base el paradigma interpretativo a partir del cual se comprende la realidad de los actores en su propio terreno, en su interacción con el contexto y la obtención de conceptos desde su propio lenguaje (Vasilachis de Gialdino, 1992). Para el trabajo de campo se utilizaron dos medios de recolección de información: 1) entrevistas en profundidad a dirigentes y delegadas sindicales; 2) documentos de las asociaciones estudiadas (estatutos, convenios colectivos de trabajo, actas de congresos y comunicados de prensa).

Como se mencionó en la introducción, para esta etapa inicial de la investigación se seleccionaron como casos de estudio dos asociaciones sindicales del sector salud: la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires – CICOP- y la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina. Como primer acercamiento, se analizaron las seccionales locales de dichas asociaciones, las cuales tienen actuación en la ciudad de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires.

CICOP agrupa a profesionales universitarios de la Carrera Profesional





Hospitalaria y Residentes de los equipos de salud de hospitales nacionales, provinciales o municipales en la Provincia de Buenos Aires. En la Ciudad de Mar del Plata, CICOP posee tres seccionales asentadas en tres hospitales: Hospital Interzonal General de Agudos "Oscar Alende", Materno Infantil "Don Victorio Tetamanti" y el Instituto Nacional de Rehabilitación Psicosfísica del Sur.

Por su parte, la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina de Mar del Plata agrupa a trabajadores y trabajadoras administrativos, de limpieza, enfermería, quirófano, cocina y mantenimiento, que se desempeñan en sanatorios, geriátricos, laboratorios y droguerías del ámbito privado de la ciudad.

3. Los resultados y su discusión

3.1. La participación femenina en los cargos directivos.

En las dos asociaciones sindicales analizadas se cumple con el mínimo del 30% de participación femenina estipulado por la Ley de Cupo Sindical Femenino para cargos electivos y comisiones paritarias. CICOP, incluso, ha avanzado sobre ese porcentaje y en su estatuto establece que "la representación femenina en los cargos electivos del Consejo Directivo Provincial y Cuerpo de Delegados como mínimo será del 50%".

Respecto de la distribución de los lugares de decisión, tanto en ATSA Mar del Plata, como en las tres seccionales locales de CICOP los cargos de mayor jerarquía (Secretaría General y Presidencias,

respectivamente) están presididos por mujeres. Mientras que esto no sucede en el Consejo Directivo provincial de CICOP o en Sanidad a nivel nacional, donde las Secretarías Generales y varios de los cargos principales son ocupados por dirigentes varones.

En las entrevistas a sindicalistas es reiterada la idea de que no hay dificultad en la participación de las mujeres en la vida sindical, en referencia a que ante la voluntad de formar parte no existe resistencia ni discriminación por género. La distribución por sexo de los cargos electivos y de representación no es percibida como una cuestión problemática, ya que en palabras de las entrevistadas: "las mujeres tienen su espacio" y "al ser mayoría, a veces tenemos más presencia que los varones".

Sin embargo, varias de las entrevistadas mencionan la problemática del tiempo que requiere la actividad

gremial, lo que sí afecta de modo diferencial a varones y mujeres. Por ejemplo, una de ellas señala que CICOP es un gremio donde se utilizan poco las licencias gremiales, con lo cual "la actividad gremial la hacemos aparte pero no dejamos nuestros puestos de trabajo. Entonces a veces se hace difícil la participación, porque esto lo hacemos ad honorem y sacando tiempo de nuestra vida cotidiana. (...) y como la mujer tiene el doble rol y nunca delega, es profesional, madre, esposa, a veces sostén de familia (...) se hace difícil tener el tiempo para involucrarse plenamente".

Resulta interesante señalar que las propias dirigentes mencionan las dos cuestiones a partir de las que emerge una contradicción: por un lado, sostienen que existe igualdad de oportunidades en la participación de varones y mujeres y, por otro, reconocen que hay dificultades para la participación de las mujeres como consecuencia de la sobrecarga de tareas que asumen (en todos los ámbitos de la vida). Sin embargo, las entrevistadas no plantean la necesidad de pensar políticas que aporten a la conciliación entre la vida laboral y extra laboral, para contribuir a la participación.

3.2. La inclusión de la perspectiva de género en las asociaciones sindicales.

En relación con la existencia de espacios dentro de las asociaciones del sector salud donde se traten específicamente temas de género, tanto Sanidad como CICOP cuentan con secretarías específicas: la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género en la Federación

Nacional de Sanidad y la Secretaría de Derechos Humanos y Género en CICOP Provincial.

De las definiciones estatutarias de ambas asociaciones, se desprende que existe una preocupación por incluir en las acciones gremiales las problemáticas relativas a la equidad de género, al menos en el aspecto formal. En Sanidad se hace referencia principalmente a generar igualdad de oportunidades, cumplimiento de los derechos de las mujeres y no discriminación, a partir del diseño de políticas y la realización de congresos, encuentros o capacitaciones. Mientras que en el estatuto de CICOP puede verse un desarrollo más amplio y cercano a la idea de perspectiva de género, ya que se incluye en los objetivos la actuación tanto sobre el ámbito sindical y laboral como sobre el ámbito doméstico, reconociendo la necesidad y responsabilidad del sindicato de generar acciones que promuevan la igualdad en todos los ámbitos y la conciliación entre los mismos. Se destaca también la declaración de la intención de transversalizar la perspectiva de género a todas las acciones de la asociación.

Ahora bien, cuando se traslada el análisis hacia las seccionales locales, esta perspectiva no parece estar tan afianzada. En ninguna de las asociaciones a nivel local existen secretarías que traten temas de género. Además, de las entrevistas surge que no es un tema de agenda de las seccionales, sino que simplemente se adhiere a las acciones que en ese sentido se realicen desde las Secretarías de Género Provincial (en CICOP) y nacional (en FATSA), participando en jornadas, congresos o encuentros; o afirmando demandas específicas dirigidas a las autoridades.

Otra mirada de la perspectiva de género en las asociaciones es observar la inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva, en el caso de Sanidad, y en los acuerdos paritarios firmados por CICOP.

En un informe realizado por el Ministerio de Trabajo de la Nación, Sanidad fue clasificado como uno de los sectores en los que se han incorporado más cláusulas con contenidos de género en los últimos años. Sin embargo, entre aquellas negociaciones relacionadas con derechos orientados a la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, licencias parentales o bienestar familiar, pocos cambios se registraron en el sector que muestren avances hacia a la equidad de género, en relación de la ampliación

de esos beneficios hacia los varones.

En CICOP en los últimos años se han alcanzado algunos acuerdos a través de las negociaciones paritarias, que se vinculan con la ampliación de derechos relacionados con el cuidado de niños y niñas y con los permisos por maternidad, tendientes a contribuir a la conciliación entre los roles productivo y reproductivo de las mujeres. A pesar de la existencia de proyectos impulsados por la Secretaría de Género, aún no se ha avanzado en acuerdos paritarios que contribuyan a la igualdad de derechos y responsabilidades de varones y mujeres, con perspectiva de género. Si representa un avance importante en CICOP, la instalación de la discusión desde seminarios y actividades periódicas donde se discuten temas de género.

Finalmente, cabe señalar que ambos gremios (CICOP y Sanidad) han impulsado numerosos reclamos laborales en los últimos años, a través de la movilización y la realización de huelgas. Sin embargo, en las demandas que se visualizan en las acciones de protesta no aparecen reivindicaciones relativas a problemáticas de género.

4. Conclusiones

La idea de este artículo fue principalmente reflexionar sobre las dimensiones que contempla la inclusión de la perspectiva de género dentro de las organizaciones sindicales. La primera aproximación





a esta problemática se llevó a cabo a partir de observar cómo se aborda la problemática de género en dos asociaciones sindicales que representan a trabajadores y trabajadoras de la salud. Partimos de la premisa de que al tratarse de un sector con alta presencia femenina, en el que persisten situaciones de inequidad de género en el empleo, los gremios deberían contemplar estas situaciones y generar acciones en pos de la equidad, o al menos tener las problemáticas de género como temas de agenda, ya sea con políticas específicas o por medio de la estrategia de la transversalidad.

Las primeras observaciones muestran que las trabajadoras de la salud, tanto las profesionales del sector público como las trabajadoras administrativas, técnicas y de oficio del sector privado participan, se involucran y llevan adelante sus reivindicaciones como representantes del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Esto se afirma en el alto nivel de participación en la actividad gremial de las mujeres, que en ambas asociaciones es mayor al 30% exigido por la Ley de Cupo Sindical.

Además, las dos asociaciones cuentan con espacios destinados a tratar cuestiones de género dentro de las entidades de referencia (provincial en el caso de los profesionales y nacional en Sanidad) y se han alcanzado algunas reivindicaciones que contribuyen a mejorar

las condiciones de trabajo de las mujeres.

Sin embargo, también se pudo detectar que al trasladar la observación hacia las seccionales locales, la perspectiva de género en sentido amplio no parece estar afianzada más que en lo formal como mandato al que se adhiere. No hay acciones puntuales que se desarrollen en esta línea ni se tiene en cuenta al momento de enunciar los problemas que hoy enfrentan los trabajadores y trabajadoras de la Salud. Se puede destacar que si bien las dirigentes sindicales entrevistadas mencionaron que la participación de las mujeres en la actividad sindical enfrenta obstáculos que exceden el ámbito gremial, estas dificultades no son problematizadas a nivel institucional.

Las políticas de conciliación entre el trabajo para el mercado, la participación política y las responsabilidades domésticas y de cuidado (que recaen principalmente sobre las mujeres) no forman parte de la agenda de estas seccionales y es incipiente su desarrollo a nivel sectorial. La comprensión de este fenómeno nos lleva a pensar en la permanencia de pautas culturales históricamente arraigadas y naturalizadas que dificultan la inclusión de la conciliación como un tema gremial, ya que bajo la concepción tradicional de la división sexual del trabajo, es una cuestión que afecta a las mujeres y no al colectivo de los y las trabajadores/as. Si bien se ha comenzado a reconocer la necesidad de generar políticas tendientes a facilitar la incorporación plena de las mujeres al ámbito laboral y sindical, la legitimidad de este tipo de políticas y su institucionalización son bastante incipientes. Por eso es que están presentes como temas sindicales en las federaciones o asociaciones centrales, pero aún están ausentes en la práctica de los sindicatos locales y en las reivindicaciones gremiales defendidas por el colectivo de trabajadores/as.

Se puede concluir que, si bien es poco lo que se ha avanzado hasta el momento en las asociaciones locales en materia de política sindical de género, se vislumbra que a nivel de las organizaciones que aglutinan a las entidades locales, como son CICOP a nivel provincial o FATSA a nivel nacional, se ha iniciado un desarrollo gradual de la inclusión de la perspectiva de género, con creciente participación de las mujeres. Dejamos planteados los interrogantes acerca de: ¿Cuánto se ha avanzado en los últimos tiempos respecto del desarrollo de una política sindical de género a nivel sectorial? ¿Cuánto se han podido deconstruir (en las percepciones de los trabajadores y trabajadoras del sector) las nociones naturalizadas que asignaron históricamente roles diferenciales a lo femenino y lo masculino, en las que la política

y el sindicalismo aparecían como campos de acción exclusivos de los varones? ¿Cuáles son las dimensiones que facilitan u obstaculizan la legitimación y la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito sindical?

Referencias Bibliográficas

1. Novick, M.; Galín, P. 2003. Flexibilidad del mercado de trabajo y precarización del empleo. El caso del sector salud. Observatorio de RRHH en Salud en Argentina. Información estratégica para la toma de decisiones. OPS/OMS. Argentina.
2. Pautassi, L. 2006. El empleo en salud en la Argentina. La sinergia entre calidad del empleo y calidad de la atención. En Rico y Marco (coord.) Mujer y Empleo. La Reforma de la Salud y la Salud de la Reforma en Argentina. CEPAL/GTZ/Siglo XXI. Buenos Aires.
3. Wainerman, C. y Geldstein, R. 1989. Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud. Cuadernos del CENEP. N° 42. Buenos Aires.
4. Scott, J. 1990. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Amelang, J. y Nash, M. (ed.) Historia y Género. Ediciones Alfons El Magnanim. Barcelona.
5. Pastor, R. 1994. Mujeres, Género y Sociedad. En Knecher y Panaia (comp.) La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.
6. Novick M., Rojo S., Castillo V. 2008. El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007. Documentos de Proyectos. CEPAL -Naciones Unidas. Abril. Santiago de Chile.
7. Actis Di Pasquale, E. 2004. Déficit de Trabajo Decente en hombres y mujeres. Una aproximación a través de indicadores. Premio Red Académica para el Diálogo Social. OIT Argentina. Fuente: www.oit.org.ar/documentos/actis_informe_final.pdf
8. Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M. E. 2010. Crisis mundial y mercado de trabajo argentino: impacto diferencial entre mujeres y varones. En: IAFFE Annual Conference. Julio. Buenos Aires.
9. Beechy, V. 1994. Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo. En: Borderías, Carrasco y Alemany. Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Fuhem Economía. Colección economía. Barcelona.

10. Rodríguez Enríquez, C. 2005. La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de las políticas públicas. Ciepp. DT 44. Buenos Aires.
11. Esquivel, V. 2009. El uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires. Primera Edición.. Universidad Nacional de Sarmiento. Los Polvorines. Buenos Aires.
12. Lupica, C. 2010. Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Documento de Consultoría. OIT. Abril. Santiago de Chile.
13. Rigat Pflaum, M. 2008a. Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert. Buenos Aires.
14. Rigat Pflaum, M. 2008b. Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género". Nueva Sociedad N° 218. Noviembre-diciembre. Buenos Aires.
15. Godhino Delgado, D. 2007. Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. Revista Nueva Sociedad. No 211. Septiembre-octubre 2007. Fuente: http://www.nuso.org/upload/articulos/3463_1.pdf
16. Godhino Delgado, D. 2009. Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas. Friedrich-Ebert-Stiftung. Buenos Aires.
17. Rodríguez, E. 2006. Igualdad de género y movimiento sindical. En Abramo, L. (ed.) Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Organización Internacional del Trabajo. Cap. X. Santiago de Chile.
18. Moreira, C. y Johnson, N. 2003. Democracia, Género y Equidad: Aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa. Universidad de la República. Junio. Uruguay
19. Marx, J; Borner, J; Caminotti, M. 2007. Las Legisladoras. Cupos de género y política en Argentina y Brasil. Siglo XXI. Buenos Aires.
20. Osborne, R. 2005. Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. Política y Sociedad, Vol. 42. N° 2. España.
21. Vasilachis de Gialdino, 1992. Métodos Cualitativos I. Los problemas Teóricos-epistemológicos. CEAL. Buenos Aires.
22. Trajtemberg, D. 2009. Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género. 9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

¿No más sindicalización en el capitalismo informacional?

Un análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires

No more labor unions in informational capitalism? An analysis of union resources for software developers in Buenos Aires

Edición N° 14 – Agosto de 2012

Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Marzo 23 de 2012

AUTORES

Hugo Ferpozzi

Licenciado en Sociología Universidad de Buenos Aires.

Investigador - Becario doctoral ANPCYT-MINCYT

CCTS – Universidad Maimónides

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: hpzzi@yahoo.com.ar

Mariano Zukerfeld

Doctor en Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires

Investigador CONICET CCTS – Universidad Maimónides

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: marianozukerfeld@gmail.com

Resumen

Los trabajadores del sector informático constituyen un punto de ruptura significativo, no exclusivo, en la tradición de pertenencia a colectivos de organización de trabajadores en Argentina. Lejos de los esquemas institucionales habituales, la gran mayoría de los trabajadores del sector software y las tecnologías informáticas no pertenecen a ningún sindicato que los agremie en cuanto tales. Discutir por qué ocurre esto es el objetivo central de este artículo. Para eso contamos, por un lado, con hipótesis teóricas basadas en la naturaleza particular del trabajo informacional (que incluye pero excede al de los trabajadores informáticos). Por otro, recurrimos a elementos empíricos provenientes de un trabajo de investigación sobre procesos productivos de software en la ciudad de Buenos Aires (Proyecto de Reconocimiento Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA, R10-279)¹.

Palabras claves: trabajo informacional, sindicatos, capitalismo informacional.

Abstract

Workers from the IT sector represent a significant, non-exclusive turning point as regards to labor and professional unions. Far from traditional institutional arrangements, the vast majority of workers in software and computer technologies does not belong to a labor union as such. One of the purposes of this paper is discussing reasons for this lack of relation. The hypothesis held in this study is that one of the intervening factors is the specific nature of informational labor (which includes, though exceeds, that of IT workers). Furthermore, we rely on empirical evidence from our research project on software production processes in Buenos Aires City (Proyecto de Reconocimiento Institucional, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, R10-279).

Keywords: informational labor, labor unions, informational capitalism.

I. Antecedentes

Desde mediados de 1970, el sistema capitalista mundial exhibe de manera nítida un conjunto de profundas transformaciones. Siguiendo a Manuel Castells (2006), se trata de un pasaje desde el Capitalismo Industrial hacia el Capitalismo Informacional. Naturalmente, este tránsito implica enormes cambios en los procesos productivos y, ciertamente, en la relación entre trabajo y capital. Para analizar como esas transformaciones afectan al sindicalismo en general y en relación a la producción de software en particular, es necesario introducir algunas nociones.

Este artículo utiliza la categoría de trabajo Informacional para referir a las tareas productivas de aquellos trabajadores que utilizan como principal medio de trabajo un bien informacional secundario (o sea, tecnologías digitales, dispositivos que procesan información digital: computadoras personales, tablets, samplers, etc.) y que obtienen como producto un bien informacional primario (es decir, un bien constituido puramente por información digital, como lo puede ser una pieza de software). Diseñadores gráficos, data entrysts, músicos, y, por supuesto, programadores, representan algunos ejemplos. Aunque el trabajo informacional ocurra mayormente en el sector información, ambas nociones deben ser distinguidas. Hay, crecientemente, trabajo informacional en otros sectores de la economía (programadores en empresas industriales) y, en menor medida, formas de trabajo no informacional dentro del sector información (el personal de limpieza de una empresa de software). En síntesis, el capitalismo informacional implica dos movimientos sobre los procesos productivos: la extensión

de trabajo informacional en todos los sectores de la economía y la constitución de un sector específico, el sector información. El Trabajo Informacional y el Sector Información tienen una fisonomía propia, y se han planteado un conjunto de hipótesis respecto de ellos en otros artículos (ver Zukerfeld 2010a: Cap. IX y 2010b). Aquí, no obstante, interesa preguntarse puntualmente por la relación entre el trabajo informacional y el mundo sindical.

En relación al ámbito laboral, una serie de textos de amplia difusión (Castells, 2006; Rifkin, 2002; Bauman, 2009) señalan un conjunto de tendencias claras en el capitalismo informacional: crecimiento del subempleo y desempleo, inestabilidad en el puesto de trabajo, incremento del trabajo temporal, precarización, la reprogramación de los saberes subjetivos del trabajador y, en determinados espacios, la consolidación de sectores sobrantes para el metabolismo capitalista (Iñigo Carrera, 2003). Una de las modalidades asociadas a la flexibilidad que adoptan las empresas en el capitalismo informacional es la del trabajo temporal. Alrededor de un pequeño núcleo de trabajadores estables, o aún sin él, las firmas contratan cada vez más personal por tiempo acotado y parcialⁱⁱ.

A su vez, la pérdida del nexo con la sociedad, por el despido, por la inestabilidad laboral, por la tensión en la empresa, se manifiesta, entre otras formas, en los crecientes casos de violencia laboral (Rifkin, 2002): ésta no sólo redundaría en la pérdida de la identificación con el ámbito laboral, representado en el "antiguo supervisor" sino en el distanciamiento con el representante sindical, con el gremio, con la herramienta de los trabajadores a la hora de enfrentar a los intereses de las empresas. Los cambios en el mundo del trabajo afectan, efectivamente, a las asociaciones sindicales. Es así que, más allá de las múltiples causas, desde 1970 hasta la actualidad, la tasa de sindicalización ha caído en los países de la OCDE, contrariamente a lo que ocurría en el capitalismo industrialⁱⁱⁱ.

Hipotéticamente, el descenso de la sindicalización puede asociarse al retroceso de la sociedad industrial. Al fin y al cabo, los modelos sindicales tal actuales son una creación de ese tipo de sociedades. Y como se ha planteado en otros trabajos (por ejemplo, Zukerfeld, 2010 b), el capitalismo informacional envía a las masas industriales y su prole hacia dos nuevos polos: i) ser trabajadores desempleados crónicos o altamente precarizados y ii) ser trabajadores informacionales. La hipótesis de trabajo aquí propuesta es que ambos están, por motivos en parte diversos y en parte afines, alejados del mundo sindical. En ambos casos, el problema es que la lógica institucional y organizativa de las agrupaciones gremiales del industrialismo resultan obsoletas.

Por ejemplo, éstas no pueden sostenerse con aportes patronales, si quieren representar a trabajadores que laboran de forma no registrada. Naturalmente, este trabajo no se concentra en aquel segmento de población obrera sobrante consolidada, sino en los trabajadores informacionales: para ellos, hay algunas dificultades específicas a la hora de vincularse con el mundo sindical. El aspecto decisivo, no obstante, radica en el hecho de que al no reconocerse a nivel masivo la existencia del trabajo informacional y del sector información, los trabajadores que habitan este último no tienen una referencia sindical clara. Más aún, los trabajadores que hacen tareas similares no se ven como parte del mismo colectivo. Así como las estadísticas arrastran su división trisectorial (hija del industrialismo), los añejos sindicatos de los rubros más diversos intentan subsumir a los trabajadores informacionales bajo sus alas. Esta operación, claro, está destinada al fracaso. Así, el objetivo científico de adecuar la división sectorial del capitalismo industrial a lo que ocurre en el informacional tiene también vocación política: se necesitan nuevas instituciones jurídicas, gremiales, e incluso patronales (aunque estas son siempre más veloces que las anteriores) para encuadrar al trabajo informacional.

Por supuesto, el no reconocimiento del trabajo informacional y del sector información no bastan para comprender las particularidades de la vinculación entre los trabajadores del software y el mundo sindical. Por ejemplo, Montes Cató (2010: 86 y ss.) insiste correctamente en que las políticas empresariales tendientes a la individualización (en términos salariales, entre otros) dificultan la acción colectiva. Sin embargo, las perspectivas basadas en esos argumentos tienen algunos puntos polémicos. Uno de ellos es que no distinguen entre diversos sectores de la economía. El fenómeno de la individualización laboral, en efecto, actúa en todas las ramas, en mayor o menor medida. Pero el problema principal de esta visión es que todos los obstáculos a la sindicalización parecen ser levantados por las empresas. Esto opaca los problemas con los que tropieza, por las suyas, el modelo sindical del industrialismo cuando enfrenta al trabajo informacional. En este sentido, es rescatable el trabajo del Colectivo Quién Habla (2006) sobre algunos call centers de la ciudad de Buenos Aires. Allí quedó claro que las divisiones y la lógica del sindicalismo industrial no pueden dar cuenta de los reclamos y las dinámicas organizativas de los trabajadores informacionales. Los autores del texto citado, sin embargo, parecen reacios a aceptar cualquier forma de sindicalismo. Siguiendo perspectivas posestructuralistas y autonomistas, entienden que en la presente

etapa la lógica sindical tiene limitaciones inherentes e insalvables que la distancian de la dinámica de las “multitudes” en todos los sectores económicos. Nuestra propuesta, por el contrario, presenta dos diferencias respecto de los extremos mentados. La primera es que rechaza la homogeneización sectorial en la que incurren tales posiciones. Las ideas, aparentemente ajenas, de que una ofensiva individualizadora del capital o de que una autonomización de los multi respecto de instituciones anquilosadas, habrían resultado en la pérdida de peso de los sindicatos, comparten el silenciar la diversidad sectorial y, especialmente, la existencia de una sector información. Ambos tipos de enfoques siguen creyendo –naturalizando conceptos de perspectivas que creen criticar– que, por ejemplo, los trabajadores informáticos integran el sector servicios. En la perspectiva del presente trabajo, resulta fundamental acentuar la hipótesis de que el vínculo con la sindicalización varía drásticamente en distintos tipos de actividades.

La segunda diferencia, en conexión con la anterior, es que no creemos que el sindicalismo sea una “bendición” para los trabajadores, ni que deba rechazarse totalmente, como lo cree la segunda perspectiva. Más bien, parece necesario preguntarse respecto de cuáles son las potencialidades específicas, las limitaciones prácticas y las modalidades organizativas posibles de una o varias herramientas gremiales particularmente diseñadas para los trabajadores informacionales.

II. Metodología utilizada

Para la realización de este trabajo se utilizaron las fuentes primarias surgidas de la investigación antes mencionada. El cuestionario elaborado para realizar las entrevistas a los productores informáticos

contaba con un eje temático relativo a la dimensión sindical. A su vez, se consultaron las páginas web de las agrupaciones sindicales y profesionales. Finalmente, se utilizaron comunicados internos de empresas (cuyos nombres aparecen cambiados).

Así, indagamos sobre cuatro aspectos de esta cuestión, a saber: a) vínculos previos con el mundo sindical; b) valoración de esa experiencia (si la hubo); c) pertenencia formal actual a sindicatos (propia y de compañeros); d) representación y evaluación sobre ventajas o desventaja que conllevaría la participación.

Reuniendo las respuestas dentro de cada uno de estos campos, pudimos agrupar palabras claves o respuestas típicas que iban apareciendo para reconstruir cuatro núcleos de representaciones y motivaciones que dieran cuenta de la supuesta ruptura: 1. experiencia, real o imaginaria; 2. ventajas de la participación; 3. desventajas; 4. razones por las que no se da la participación.

III. Resultados de la investigación

Siguiendo el esquema del punto anterior, los aspectos más salientes de las respuestas obtenidas han sido la ausencia de experiencia y la asociación de ventajas con participación sindical. A continuación, se detallan estas cuatro dimensiones para analizar las respuestas:

1. la experiencia refiere básicamente a dos cuestiones: por un lado, al historial de vínculos del entrevistado con el mundo sindical y la reconstrucción de esa memoria, una actualización de la representación; además, se incluye la percepción y representaciones sobre el mundo sindical que portan incluso sin haber participado formalmente: es decir, una construcción y formación de opinión obtenidas de manera más indirecta (a través de los medios de comunicación o del relato de otros).

Respecto de la vinculación con los sindicatos, interrogamos a nuestros entrevistados acerca i) de sus vínculos pasados con los sindicatos; ii) de sus vínculos actuales; iii) de, más allá del propio, cuál era el encuadramiento de sus compañeros de trabajo.

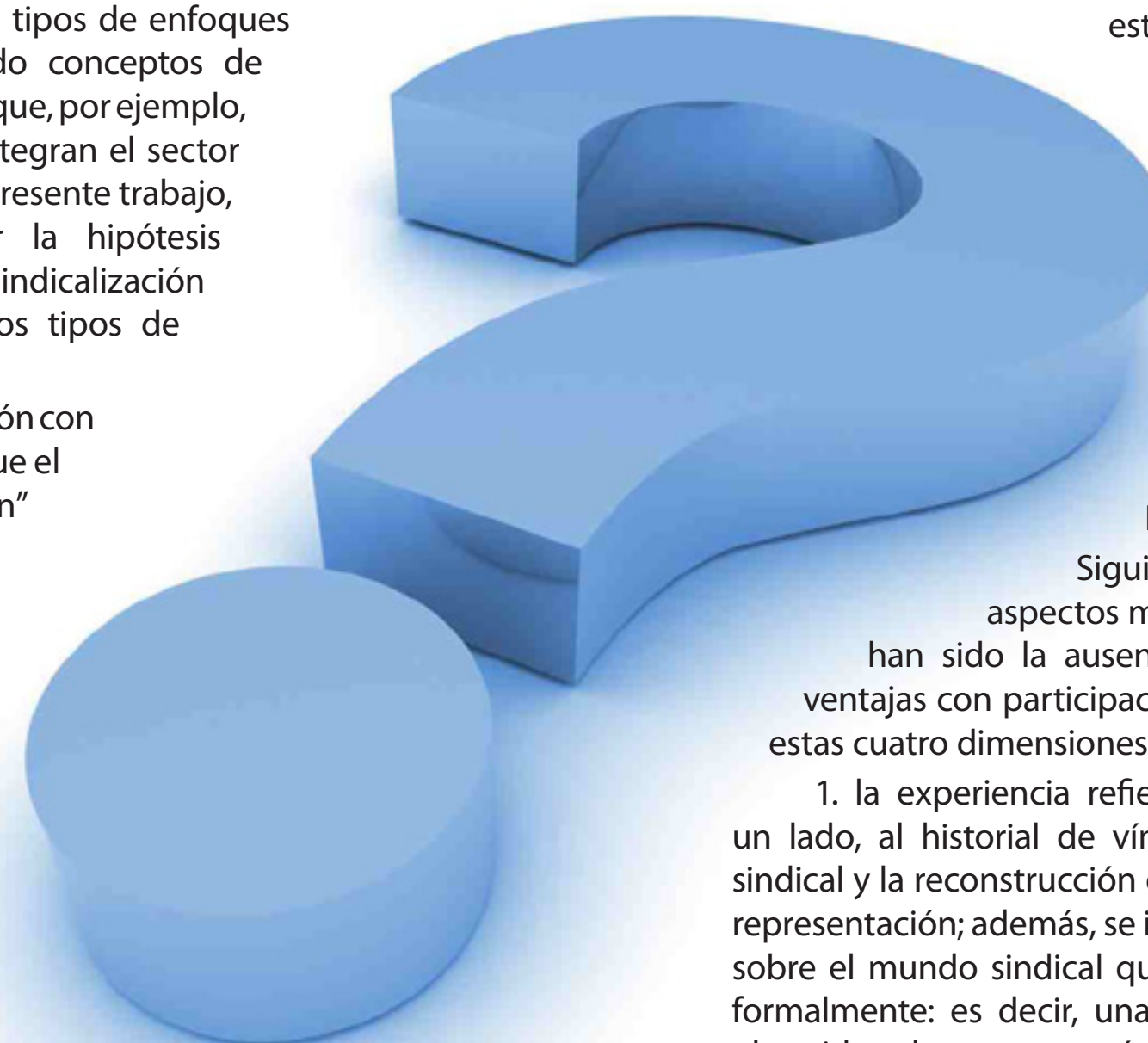
i) Por lo general los entrevistados han tenido trayectorias laborales lejanas al sindicalismo, por lo que no se trata de sujetos que

antes de llegar a trabajar en labores informáticas hubieran tenido la experiencia gremial en otras actividades.

ii) Respecto de las inserciones sindicales presentes (o anteriores pero en trabajos específicamente informáticos), el dato destacable es que prácticamente no las hay. Incluso, donde las hubo, respondían a sindicatos completamente ajenos a la actividad, como el Sindicato de Empleados de Comercio o los gremios estatales (UPCN, ATE). Respecto del Sindicato de Empleados de Comercio, es interesante que esté presente en empresas íntegramente dedicadas a la producción de software, y no sólo en pequeñas unidades productivas sino incluso en algunas grandes. ¿Cuál es el vínculo de los productores de software con ese sindicato allí donde existe? La respuesta de un entrevistado resultó sugerente: los trabajadores se habían afiliado porque ello no suponía grandes costos; sin embargo, en esta y otras situaciones, este sindicato en particular no resultó un intermediario efectivo. Reiteradamente se ha visto como, de acuerdo a la mentada individualización de la relación salarial, los trabajadores se vinculaban con sus jefes sin saber o querer interponer al sindicato de comercio. Parece razonable hipotetizar que, entre otros elementos, la ajenidad de un sindicato de comercio con la producción de software sería un elemento a tener en cuenta. Aquí se ve empíricamente lo ya postulado en términos teóricos: el error de asimilar al trabajo informacional con el sector servicios tiene como consecuencia el encorsetar a los trabajadores con herramientas sindicales que no responden a su cotidianeidad. Naturalmente, a esto se suman los desincentivos de las patronales a la agremiación:

“El mundo de sistemas no tiene vínculos con el mundo sindical... estamos todos inscriptos como empleados de comercio... Sistemas no tiene gremio...” F.G.C.

iii) Esta imagen de ausencia y dislocación se refuerza cuando se adicionan las respuestas relativas a cuál era el encuadramiento de los compañeros del proceso productivo. Nuevamente, la respuesta mayoritaria es la de que no contaban con convenio alguno. Esta ausencia generalizada de representación gremial se verifica no sólo en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas nacionales, sino también en algunas multinacionales, aunque los motivos difieran en cada caso. En las empresas de mayor tamaño tiende a emerger un elaborado e ideologizado discurso empresarial que rechaza la injerencia de los sindicatos, que no harían si no perjudicar a trabajadores y empresarios, y en el cual la prohibición sindical no siempre es disimulada¹⁴.





Entre las unidades productivas que sí tienen alguna presencia sindical, los gremios que aparecen son, además de Comercio y los estatales, Petroleros, “algo de minería” y, apenas en dos casos –de la misma empresa–, CEPETEL:

“Hay un sindicato que quiere comenzar, que es Cepetel, que como es CTA en realidad, todavía no es un sindicato reconocido por la empresa”. B.S.

Este gremio es uno de los que está intentando nuclear específicamente a los trabajadores informáticos. Sin embargo, arrastra la dificultad de ser un sindicato nacido hacia fines de los '50 para trabajadores telefónicos: carga con tradiciones y prácticas que no son necesariamente las de los jóvenes informáticos. Por otra parte, quienes no han tenido vínculos con el mundo sindical no carecen necesariamente de representaciones sobre este mundo. Así, es interesante cómo aparecen los medios de comunicación para informar (y formar)

acerca de la cuestión:

“veo a los sindicatos bancarios y ese tipo de cosas que siempre ligan aumentos a lo loco y digo ‘sería bárbaro ¿no?’. En ese sentido sí, después la verdad que no sé porque nunca estuve involucrado en un sindicato y no tengo mucha idea de qué podría llegar a pasar. Pero sería algo bueno [...] Lo que ves en la televisión, o sea: algún sindicato hace quilombo, otro por ahí no tanto, pero obviamente sus beneficios tiene y sus desventajas debe tener, como todo.” A.B.

“cada tanto sale en el diario que hay conflictos con los petroleros y tienen... logran mejores

suelos justamente porque pertenecen al sindicato. En IT generalmente no hay sindicato que te ampare.” D.G.

2. Más allá de constatar la relativa ausencia de los sindicatos específicos, intentamos averiguar respecto de las expectativas de los trabajadores. Al indagar sobre si formar parte de una organización que realice reclamos en materia laboral en su unidad productiva conllevaría ventajas, desventajas o si sería indiferente, nada menos que catorce de los veinte entrevistados se inclinaron por que esto conllevaría ventajas. Hubo un solo caso en que se mencionaron desventajas (el cual se detallará más adelante), y dos que manifestaron indiferencia.

Anteriormente destacamos el rol de los medios de comunicación (el diario y la televisión) como informantes. En esta construcción, la relación con los sindicatos parece una posible fuente de ventajas. Pero hay algo más: estas ventajas están asociadas a mejoras salariales.

Este fue uno de los núcleos en los que pudimos reagrupar más respuestas obtenidas en este campo (incluyendo las dos anteriores):

“La verdad es que sería bueno. Muy muy bueno. Más que nada porque las empresas internacionales, por lo menos, por lo que yo he visto y vivido hoy por hoy, te tocan mucho el bolsillo. Al principio parece un sueldo prometedor... cuando empezás a trabajar te das cuenta que cualquier otra persona en cualquier otro país está ganando el doble o el triple que vos, y cuando te das cuenta y no te gusta y te querés quejarse, medio que sos uno contra la empresa entera.” B.S.

De aquí se desprende otra cuestión de importancia en las respuestas, que tiene que ver con las ventajas de la agrupación en organizaciones de trabajadores, así como la capacidad de contrarrestar la fuerza empresarial, precisamente, derivada de su propia capacidad de organización. Si bien ambos son aspectos complementarios de un mismo problema, es interesante que tantas respuestas hayan sido formuladas con énfasis en un aspecto u otro:

“Creo que habría ventajas [en pertenecer a un sindicato]... es una forma de generar un reclamo en bloque. Porque hoy los reclamos son individuales, si los hay... muchas veces no los hay.” D.G.

“Yo creo que todos los sindicales muchas veces ayudan a que las voces sean mas fuertes porque por ahí de a uno solo no se escuchan y pienso que no sé si todos pero la gran mayoría de los rubros ayuda a sumar mucho.” B.R.

“Hay como una estructura así jerárquica... si bien tenemos vínculos muy cercanos entre todos, porque somos pocos y porque hace mucho que nos conocemos... y creo que no es lo mismo ir a negociar uno que tener una estructura, un aval como para tener así mejores condiciones.” E.A.

“Yo creo que sería bueno que existiera. Porque, como todo, si uno no se organiza, en la vorágine del día a día, uno no presta atención a ciertas cosas que si uno no estuviera organizado podría mejorar la calidad de su trabajo.” R.V.

Formar parte de una estructura, contar con un aval, realizar los reclamos colectivamente, parecen cuestiones que la organización en sindicatos habilita y aventaja por sobre la vehiculización individual de tales reclamos. La misma problemática, vista del reverso, demuestra una conciencia equivalente acerca del incremento cualitativo de fuerzas derivado de la asociación. Pero esta ventaja se inclina a favor de las empresas, en la medida en que los trabajadores del sector no cuentan con organización para contrarrestarla:

“Mirá por ejemplo lo que está pasando entre las empresas. Los gerentes de diferentes empresas antes de contratar a una persona se ponen en contacto con la empresa en la que trabajaba y le pregunta si está bien tomarla. Por eso deberíamos sindicalizarnos, además nos están tercerizando.” A.C.

“No había un grupo organizado, se armaban grupos informales... reclamos. Lo que te digo es que recursos humanos... ejercía una presión opuesta o distinta en el sentido de traer, no sé, evaluar los sueldos y el desempeño y las categorías laborales usando... como se dice... metodologías externas a la empresa... foráneas a la empresa y esto chocaba con la proyección que uno tenía adentro.” J.O.

“en casi toda relación laboral se genera una asimetría de poder entre el empleador y el empleado y una forma de compensar esa asimetría es agrupándose. Sumando a eso todas las profesiones que justamente por ese motivo establece la ley para los sindicatos y sus representantes.” F.S.

En línea con lo anterior, hay un tercer elemento que se esgrime como argumento de las ventajas de pertenecer a sindicatos: son las mejoras en las condiciones de trabajo.

“tener una estructura, un aval como para tener así mejores condiciones. Que no me queje de las condiciones pero bueno, siempre son mejorables.” E.A.

“[Deberíamos] empezar a agremiar, porque deberíamos tener leyes laborales y es un trabajo insalubre. Porque un tipo que programa toda su vida le queda la cabeza quemada. Debería haber más gente laburando en sistemas, las empresas deberían pagar capacitaciones. Las condiciones de laburo son bastante jodidas.” C. S.

Este es un punto particularmente llamativo y que quizás merece ser indagado más en profundidad. Porque lo que aquí se plantea como algo que puede ser mejorado a través de la organización sindical, aparece también como una cuestión que desfavorece la participación de los informáticos en estas agrupaciones: las mejores condiciones relativas de trabajo.

3. Las desventajas de pertenecer a grupos organizados capaces de movilizar reclamos laborales aparecen en un único caso. No se menciona explícitamente, pero sí se hace referencia a consecuencias desfavorables en las que las desventajas están implicadas:

“Al momento de hoy yo lo veo que es medio riesgoso por ahí, porque nosotros, dentro de la empresa, estamos en una parte que es importante

que estemos todos laburando todo el tiempo y acatando las reglas, y si arrancamos mucho con la iniciativa de Cepetel, para mí que por ahora, es como que sobresalta mucho [...] No te van a hacer nada, no te van a venir a patotear ni nada de eso, en esta empresa no creo... este pibe fue elegido delegado y no tuvo ningún quilombo. Y es más, se fue bien, no es que lo echaron o lo apretaron para que se vaya..." L.M.

"[Es riesgoso] porque ganás una visibilidad innecesaria para mí. Porque, ponele, acá te podés equivocar alevosamente y causas pérdidas de mucha guita afuera... y por ahí, por como está armado esto, como que te protege muchas capas de gente antes de que llegue a vos. Y si vos sobresaltás así, vos no estás generando nada raro, pero por ahí hacés que las decisiones de esa capa de gente cuando te mandás una caída hagan que pasen más rápido." L.M.

Claramente, aquí la evaluación negativa de la pertenencia a sindicatos esta directamente ligada a la posibilidad de una represalia empresarial (al menos, hay una cierta contradicción en este punto donde no deja de asomar este temor). Si bien parece un caso más bien aislado (acaso particular del proceso productivo del que participa y de la empresa que lo emplea), cabe preguntarse si no es una cuestión común de algunas situaciones laborales. De cualquier manera, disponemos de comunicaciones oficiales de parte de la misma empresa para con sus empleados en materia de "política sindical" y su postura frente a la participación de los empleados en este tipo de actividades para dilucidar mejor esta cuestión más adelante. No faltan elementos para encontrar una cierta relación entre el tipo de unidad productiva en la que se desempeñan los trabajadores-productores y sus representaciones sobre el mundo sindical.

4. Naturalmente, los motivos principales por los cuáles no hay participación sindical son los que se señalaron más arriba: no hay una adecuación de la oferta sindical al trabajo informacional. No obstante, hay otros factores objetivos y subjetivos que vale la pena mencionar. El argumento a partir del cual se considera a la participación en sindicatos como "riesgosa" fue un contrapunto claro en relación al resto de los entrevistados y su percepción ventajosa sobre la posibilidad de formar parte de organizaciones que representen colectivamente a los trabajadores y a sus reclamos. Es, asimismo, un contrapunto con las demás razones aducidas respecto de la no vinculación con los sindicatos por parte del sector informático. Hay motivos de diverso orden surgidos en esta dimensión: estructurales (salarios altos, buenas condiciones de trabajo); subjetivos (cualidades de los productores de software y trabajadores del sector en general);

y coyunturales / institucionales (figura gremial de Cepetel, la PYME como ambiente inadecuado).

Las razones estructurales y las de orden más subjetivo están profundamente imbricadas. Desde la perspectiva de algunos entrevistados, la autopercepción particular que portarían los informáticos es un producto de condiciones de trabajo más satisfactorias y niveles de sueldo relativamente altos. Aquí se ven en detalle estos dos puntos y su interconexión:

"en el área de informática hay una cuestión bastante particular: como la gente en teoría es bien paga, digamos, no hay un concepto de, o no se creen a sí mismos trabajadores, u obreros, llámalos como quieras, entonces es difícil que... Igual en los últimos tiempos, en las grandes empresas, se está empezando a ver cierto movimiento." J.L.D.B.

"En sistemas, en general, siempre vivimos como en una burbujita bastante feliz. Como que siempre, por ejemplo, al sanatorio yo llegaba todos los días media hora tarde (que después lo recuperaba por mi lado, porque estaba estudiando) y nunca nadie me dijo nada. En cambio, yo tenía compañeros que faltaban media hora en el mes y les bajaban el presentismo [...] tengo amigos que no son del mundo informático y con el tema sueldos y así, como que sistemas está un poquito mejor que la media..." M.T.

"Sería muy bueno. Yo tengo varios amigos que trabajamos en computación, algunos son administrador de servidor, otros programador y decimos 'el día que armemos un sindicato...' esta lleno de gente que... todos los que estamos en software, nadie está comprometido con nada..." T.G.

"El tema con el mundo de sistemas es que nos pagan bien, hay mucho más trabajo del que podemos hacer y se requieren muchos más profesionales de los que hay... si yo necesito algo, lo pido y me lo dan. [...] probablemente si hubiese un gremio de sistemas estaríamos mejor todavía... Hay alguna movida en algún lugar de gente de sistemas que quiere declararlo insalubre, por ejemplo. Yo no creo que se los den, obviamente. Es bastante insalubre igual, pero digamos que insalubre es el trabajo en el subte, la basura, algún trabajo de la química es insalubre... que se yo. Por ahí el salario sería mejor y trabajaría seis horas en vez de nueve como todo el mundo, pero yo siento que no es grave. Lo que sí, las empresas, sobre todo las grandes, se abusan mucho el tema de... seniority se llama: no es antigüedad, es la cantidad de años que hace que estás trabajando en eso, como tu experiencia. Se abusan con eso y de pronto, vos trabajaste como cinco años en Java, por decir una tecnología en particular, Y en BIT

sos junior, o semi-senior, y vas a cualquier otra empresa y sos experto y te rinden pleitesía los demás. Las empresas más grandes son Dios, digamos, y se cagan en tu antigüedad, no hay ningún parámetro de cuándo te tienen que subir de categoría" F.G.C.

Las instancias de identificación de los productores con su actividad productiva interesan por varios motivos: uno es el de explorar los componentes subjetivos de los productores de software que forman parte del distanciamiento de la galaxia industrial con la informacional (y eventualmente discutir la propuesta teórica original a la luz de estos resultados). Pero en este trabajo interesa más específicamente el supuesto distanciamiento de un mundo informacional –el de la producción de software– con la actividad sindical. ¿Se altera en algo la percepción de los productores como trabajadores? Más aun, ¿dejan de verse a sí mismos como obreros allí donde la producción se da puramente en relación de dependencia? Por ahora sólo encontramos un caso que transcribimos en el apartado anterior, en donde no identificarse con un obrero obedece a los salarios relativamente más altos que perciben (razón invocada frecuentemente para explicar la no participación, como ya hemos visto) y no a las discontinuidades que introduce la producción de información digital.

El último testimonio desagrega situaciones bajo las cuales se dan mejores o peores condiciones de trabajo: tienen que ver con el tipo de unidades productivas y la clase de inserción que los productores tienen en las mismas. Éstas siguen sin favorecer la participación, pero cuanto mejores sean, tanto menos parece posible la vinculación con el mundo sindical.

Anteriormente también transcribimos un caso en el que son precisamente las malas condiciones de trabajo las que abrirían paso a las ventajas derivadas de contar con protección sindical. Es aquí donde la no participación –necesaria, en virtud de esa carencia– sí se explicaría, en parte, por las características subjetivas y actitudinales de los involucrados, pero que no necesariamente tiene que ver con su falta de identificación como trabajadores.

Los llamados motivos coyunturales tienen que ver con una situación de inadecuación institucional de los sindicatos, un posicionamiento en el espacio legal y político que en cierta forma antecede al accionar de las organizaciones de trabajadores y reduce su capacidad de respuesta en cuanto tales. Este punto se desarrolla en el siguiente apartado, donde se repasa el testimonio de los entrevistados para luego confrontarlo con documentos que evidencian tomas de posición institucional (sindicatos y empresas), las disputas que expresan estas tensiones, y sus posibles resultados.

En este sentido, han ocurrido una serie de transformaciones recientes que aún están definiendo el curso de los acontecimientos. Una es la creación en marzo de 2011 de una nueva asociación sindical en representación de los trabajadores informáticos, la Unión Informática (UI); la otra es la de una lucha concreta, en la que estuvo involucrada la presión sindical. Ambas cosas ocurrieron en el seno de la misma empresa multinacional.

Respecto de la primera de estas transformaciones, la UI fue constituida como un nuevo sindicato por ex delegados de Cepetel en BIT, ahora alineados formal y políticamente a la Confederación General de los Trabajadores (CGT). Para esta organización, existe una alta demanda y calificación de los trabajadores que no es retribuida con el nivel salarial correspondiente, lo cual deprecia material y simbólicamente a la profesión, y en consecuencia, perjudica al sector en su conjunto^{VI}. En esta disyuntiva, la UI viene a ser un mediador corporativo, entre la empresa y los trabajadores, intercediendo en las negociaciones salariales a través del establecimiento de convenios colectivos de trabajo, pero que también mantiene pretensión de moldear los contornos profesionales y productivos del sector globalmente.

No existieron declaraciones acerca de por qué los delegados de Cepetel decidieron fundar una nueva asociación en el marco de la CGT ni se ha producido una distinción expresa respecto de la primera (aunque de hecho se distancie con la declaración anterior). En cambio, el hecho fue comentado por Cepetel en un comunicado titulado Nuestra posición sindical^{VII}.

Una primera lectura sugiere que el espacio que ocupa Cepetel, es un espacio más bien indeterminado en muchos aspectos. ¿Acaso esta falta de reconocimiento formal le impide capitalizar sus eventuales logros? ¿Es su inscripción en la CTA, el modelo sindical alternativo, lo que lleva a los delegados a replantear su lucha en un ámbito más legitimado como la CGT? A pesar de las declaraciones abiertamente antisindicales de BIT, lo cierto es que algunas de las demandas que Cepetel venía expresando a esta compañía fueron en cierta forma satisfechas por la empresa hacia diciembre de 2010. Éstas incluían: efectivización de los trabajadores: (un 60% de BIT estaba tercerizado); consecuente incremento de sueldo⁷; pago de días feriado; reducción de la jornada de 12 horas a un máximo de 9 en turnos rotativos y a 7 horas para la jornada nocturna. ¿Pueden adjudicarse estos logros a la presión ejercida por Cepetel? Aunque no contemos manifestaciones expresas de esta conexión, este proceso tuvo lugar tras una intensidad y adhesión crecientes en las acciones de lucha por parte del sindicato; luego, hacia fines de 2010 y principios de 2011, la actividad sindical

de Cepetel en la empresa disminuyó considerablemente hasta el mes de marzo^{VIII}.

Todavía no es posible estimar qué efecto tendrá la inscripción de la UI en la CGT. Pero es necesario tener en cuenta, además de la figura legal, del papel histórico que ésta ha jugado en las pujas de poder y en las negociaciones sindicales con las empresas, en las disputas por sostener el monopolio legítimo y exclusivo de representación sindical, y en su apoyo explícito al gobierno nacional argentino y los modelos económicos puestos en marcha (y que sin duda incluye a la CGT en la construcción de la hegemonía gubernamental). A este respecto, cabe destacar que la única instancia en la que partes de BIT se han presentado a dialogar con representantes sindicales fue en la primera y única convocatoria de la UI ante el Ministerio de Trabajo. Y si bien allí BIT ratificó su posición “antisindical”^{ix}, nunca antes habían acudido representantes empresariales a las convocatorias de negociación realizadas por Cepetel.

Así, encontramos que la conformación de herramientas gremiales específicas puede resultar favorable para los trabajadores informacionales. Naturalmente, se trata de procesos eminentemente abiertos; procesos políticos e institucionales, en el que las acciones y el discurso empresario y patronal^x terminan de hecho definiendo en gran medida este proceso y sus resultados. Con ello, la toma de decisión o la inacción de la autoridad política estatal acelera las transformaciones o reproduce, en mayor o menor grado, la dinámica actual. Pero no todo se reduce al juego institucional formal. La presión de sindicatos no reconocidos puede, cuanto menos, llevar a especulaciones en la política laboral y salarial de las empresas. La historia del movimiento obrero y la lucha por mejores condiciones de trabajo, por mayor participación en el producto y en la producción social, por el reconocimiento formal y simbólico, se dio precisamente fuera del ámbito formal y legalmente instituido. Es que ese era el desafío: redefinir los términos de lo que se considera legal, legítimo y aceptable; de lo contrario, las condiciones de trabajo y la situación laboral de los asalariados habría de permanecer inamovible en la medida en que los empresarios no aceptasen, discrecionalmente, abrir canales formales de participación para las asociaciones sindicales. Históricamente, ha ocurrido más bien lo contrario.

Conclusiones

En esta ponencia exploratoria hemos intentado tres tareas: en primer lugar, describimos las transformaciones en curso en el Capitalismo Informacional en relación al mundo del trabajo. La presencia sindical

no es ajena a esas transformaciones, y hemos mostrado que nivel mundial se está produciendo un retroceso desde mediados de los 70. Sugerimos la necesidad de considerar un Sector Información y al Trabajo Informacional como el sector y el tipo de trabajo prototípicos de la presente etapa. De hecho, parte del retroceso en las tasas de sindicalización tiene una “afinidad electiva” -aunque de ninguna forma una relación causal- con el crecimiento del trabajo informacional. El punto clave de esta sección consistió en hipotetizar que el no reconocimiento estadístico, institucional, político e incluso académico del sector información y del trabajo informacional redundaba en dificultar la identificación de trabajadores que realizan tareas similares y, consecuentemente, en la configuración de herramientas sindicales. En segundo lugar, apoyados en nuestro trabajo de campo con productores de software de la ciudad de Buenos Aires, analizamos la perspectiva subjetiva de éstos. Encontramos, a la vez, un muy bajo nivel de experiencia sindical, una vinculación hegemónica con sindicatos ajenos a la actividad informática y la representación de que contar con una herramienta gremial sería un elemento favorable. ¿Por qué, entonces, no se produce la sindicalización? Además de obstáculos empresariales, legales, o ideológicos que están presentes en toda la economía, aquí parece ser importante la baja extensión de los gremios específicos. Consecuentemente, en tercer lugar nos asomamos a los sindicatos específicos efectivamente existentes en la rama del software. Allí, basándonos en hechos recientes en una empresa multinacional, parece haber espacio para la acción de gremios que se enfoquen en la actividad informática. Naturalmente, este boceto ha dejado más interrogantes que certezas y sobre los que esperamos volver.

Referencias Bibliográficas

1. Castells, Manuel. 2006. La era de la información. Tomo I. Siglo XXI. México DF.
2. Zukerfeld, Mariano. 2010a. Capitalismo y Conocimiento: Materialismo Cognitivo, Propiedad Intelectual y Capitalismo Informacional, Volúmenes I, II y III. Fuente: capitalismoyconocimiento.wordpress.com (Consultado el 29-03-11).
3. Zukerfeld, Mariano. 2010b. Cinco hipótesis sobre el trabajo informacional. Revista Gestión de las Personas y Tecnologías. Vol. 03 No. 8. Chile. Fuente: http://www.revistagpt.usach.cl/index.php?option=com_content&task=view&id=233&Itemid=152 (Consultado el 03-07-12).

4. Rifkin, Jeremy. 2002. El fin del trabajo. Paidós. Buenos Aires.
5. Bauman, Zygmunt. 2009. Vida líquida. Paidós. Buenos Aires
6. Iñigo Carrera, Juan. 2003. El capital: razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia. Ediciones cooperativas. Buenos Aires.
7. Foray, Dominique y Lundvall, Bengt Ake. 1996. The knowledge-based economy: From the economics of knowledge to the learning economy. En OCDE. Employment and growth in the knowledge-based economy. París.
8. Colectivo ¿Quién Habla?. 2006. ¿Quién habla? Lucha contra la explotación del alma en los call centers. Tinta Limón. Buenos Aires.
9. Montes Cató, Juan. 2010. Condiciones de explotación y fuerza de trabajo en el sector del software. En Montes Cató (comp.) El trabajo en el capitalismo informacional. Los trabajadores de la industria del software. Poder y Trabajo. Montevideo.

Notas

- i. Más información sobre esta investigación puede encontrarse en Aproximaciones al Trabajo informacional. Fuente: <http://trabajoinformacional.wordpress.com/>
- ii. Entre 1982 y 1990 el empleo temporal creció diez veces más rápido que la totalidad del trabajo. En 1992 los empleos temporales representaban dos de cada tres nuevos empleos en los sectores económicos privados. Según Rifkin, en 1993 la empresa Manpower era la contratista intermediaria de 560.000 trabajadores, constituyéndose en el principal empleador de los EE.UU. En ese mismo año, el total de estadounidenses que estaban contratados por estas firmas de empleo temporal eran 34 millones, afectando crecientemente a los profesionales en general y aún a los científicos (Rifkin, 2002: 229-232).
- iii. Ver, por ejemplo, Foray y Lundvall (1996).
- iv. “...ante una nueva convocatoria por parte de CePETel, asociación gremial no legitimada para representar a los trabajadores de la Industria Tecnológica, perteneciente a la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA), quisiéramos expresar la posición de BIT [...] Les solicitamos se abstengan de formar parte de convocatorias ilegítimas con el fin de no afectar tanto el normal desarrollo de sus tareas como la de sus compañeros.” (Comunicado interno, empresa BIT, Relaciones Laborales. 29-07-2010).
- v. Carta de presentación de la Unión Informática. 11-03-11.
- vi. “Un grupo de ex Delegados de Cepetel ha tomado la decisión

unilateral e inconsulta de formar un nuevo sindicato, Unión de Informáticos alineado en la CGT de Hugo Moyano [...] Parece animar a estos compañeros la ilusión de que resignando los principios del funcionamiento democrático y entregándose a los designios de centros de poder sindicales, cuyos intereses no siempre quedan del todo claro, se apuran tiempos y procesos.” (Cepetel Rama Informática. Nuestra posición sindical. 04-2011)

vii. Cepetel Rama Informática. Fuente: <http://www.gremiodeinformatica.org.ar/> (Consultado: 29-03-11)

viii. Se puede seguir el correlato en <http://www.gremiodeinformatica.org.ar/>

ix. “Por primera vez en sus cerca de 90 años de presencia en nuestro país [...] BIT Argentina fue convocada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a comparecer ante el mismo junto a una asociación sindical: la Unión Informática [...] La pétrea respuesta de la compañía fue, una vez más, la de rechazar cualquier acercamiento con su personal. Aduciendo que su política ha sido históricamente y pretende seguir siendo “unilateral”, cerró inmediatamente cualquier canal de diálogo. La empresa expresó, además, que su personal está conforme con la política salarial ejercida, y, alegando su preocupación por el mismo, negó la necesidad de sindicalización.” (Unión Informática. Primera reunión oficial entre la Unión Informática e BIT Argentina en el Ministerio de Trabajo, 19-05-11).

x. “Con este tipo de comportamientos y actitudes que impiden que podamos desarrollar nuestro trabajo de forma normal, se está poniendo en riesgo nuestros proyectos tanto locales como internacionales y la posibilidad de seguir creciendo y desarrollándonos en el país. [...] la compañía siempre ha respetado las libertades individuales y colectivas de sus profesionales. el derecho a ejercer el trabajo de forma digna. fomentando el desarrollo profesional y el crecimiento y defendiendo los derechos y libertades tanto individuales como colectivas. Con los cortes de calles y autopistas de unos pocos. se está empañando la imagen de la empresa entre nuestros familiares, vecinos. amigos y ante la sociedad argentina en general”. (Relaciones Laborales. 06-12-10)

Sobre un concepto histórico de burocracia sindical (BS). De la experiencia concreta al desarrollo del concepto (*).

On a historical concept of union bureaucracy (UB). Concrete experience to the concept.

Edición N° 14 – Agosto de 2012

Artículo Recibido: Octubre 11 de 2011

Aprobado: Junio 26 de 2012

AUTOR

Esteban Ferreira Urrera

Licenciado en Ciencia Política, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Artes y Ciencias Sociales (ARCIS), Santiago, Chile.

Maestrando en Investigación en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina.

Miembro del Consejo Editorial de la Revista Política y Sociedad ex Revista Hombre y Sociedad. Miembro del Grupo de Estudios sobre Clase Obrera del Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina.

Santiago, Chile.

Correo electrónico: ferreiraurrea@yahoo.es

Resumen

El objetivo de este artículo es proponer una interpretación del concepto de "burocracia sindical" como una forma histórica de la lucha de clases, es decir, como una categoría creada para explicar su desempeño en determinado lugar y período histórico dentro del modo capitalista de producir la vida. A su vez, se presentan algunas ventajas teóricas y empíricas de trabajar el concepto desde esta perspectiva, abordando principalmente la acción de las cúpulas sindicales.

Palabras clave: Burocracia Sindical-Sindicalismo en Argentina-Movimiento Obrero.

Abstract

The aim of this paper is to propose an interpretation of the concept of "union bureaucrats" as a historical form of class struggle, ie, as a category created to explain their performance in a particular place and historical period within the capitalist mode of producing the life. This paper, also presents some theoretical and empirical advantages of work the concept from this perspective, addressing primarily the actions of union leaders.

Keywords: Union Bureaucracy-Syndicalism in Argentina-Labor Movement.

Introducción

Esta exposición es el avance del modelo teórico de una investigación en curso, es la prehistoria de la exploración que se pretende abordar, por ende, prácticamente es una nota de carácter ensayístico, ya que en ella no hay escrita ninguna demostración que pueda considerarse contundente ni mucho menos definitiva. Básicamente, son las primeras reflexiones, los primeros pasos en la construcción del modelo teórico y principalmente, del concepto medular con el que se pretende abordar y conducir los objetivos de una investigación realizada en el marco de la Maestría de Investigación en Ciencias Sociales de la UBA, la cual hasta el momento se titula: **"El papel desempeñado por la burocracia sindical de la "Comisión de los 25" y la "Comisión de Gestión y Trabajo" ante la política sindical impulsada por el Proceso de Reorganización Nacional (PRN), 1976-1983"**.

El problema central de nuestro proyecto de tesis, es posible dividirlo en un área teórica y otra empírica, ya que en primer lugar, se pretende mostrar cómo el estudio de un período histórico concreto

(el régimen autoritario que va desde 1976 hasta 1983), permite pensar un concepto de BS en que su racionalidad y rol es un producto histórico que responde a la especificidad del contexto. Mientras que por otro lado, se pretende reinterpretar el papel ejercido por la BS durante los años que gobernó el poder militar por última vez en la Argentina. Decimos reinterpretar, por el hecho de que el período ha sido estudiado por otros autores (Pozzi: 2008; Cavarozzi: 2002; Delich: 1982; 1983; Fernández: 1985; Abós: 1984; Falcón: 1996), pero creemos que sus aportes, así como también nuestros futuros logros, no necesariamente clausuran el debate en torno al papel que cumplieron los jerarcas sindicales.

Se propone pensar el problema desde una forma posible de superación, lo cual es un hecho totalmente práctico. Por ende, con la convicción de que la crítica nos conduce a la posibilidad de la transformación práctica de lo socialmente construido, es que encaramos nuestro problema de estudio.

El principal objetivo del proyecto de tesis es conocer a la BS que se desarrolló durante el gobierno autoritario y así dar cuenta de su papel desempeñado durante el período.

Para conocer su papel, pretendemos caracterizar sus estrategias, su línea política de acción y sus posiciones políticas ante la política sindical impulsada por el PRN y ante el desarrollo de la conflictividad obrera. Por ende, las puertas de entrada para conocer el papel de las BS, es la relación dialéctica que se establece entre el desarrollo de los conflictos obreros¹ y los períodos institucionales del programa militar, que para efectos de análisis se encuentran subdivididos por política represiva, política económica y política laboral.

Al pensar la conflictividad obrera, estamos hablando de cualquier forma concreta de expresión de fuerzas en pugna impulsada por los asalariados durante el período, es decir, manifestaciones donde la clase obrera ocupó un lugar central en la confrontación, ya sean huelgas, protestas, marchas, etc.

A pesar de que creemos en el carácter integral y no escindido de la lucha -porque consideramos que aunque no se practique concientemente, siempre tiene un carácter político al momento de ser organizada-, para efectos de análisis, haremos distinción entre reivindicaciones económicas y lucha política.

Estas decisiones fueron tomadas porque se piensan convenientes para el análisis de grandes tendencias y conflictos a nivel nacional.

Es la vitalidad actual del concepto y el importante lugar que tiene la BS dentro del proceso productivo en la Argentina, lo que nos motiva



a indagar su accionar en el pasado autoritario reciente. Además pensamos que el papel de los distintos sectores sociales frente a la política sindical del PRN aún se encuentra en debate y, por ende, no se ha completado su análisis e interpretación. Dentro de este proceso, pensamos que la BS, fue un sector social que jugó un importante papel; desentrañarlo es nuestra principal motivación.

Nuestra pretensión es pasar del mundo real a la teoría, una inversión epistemológica que consideramos útil para encaminarnos hacia un concepto histórico de BS y de esta forma, poder acompañar esta indagación con un concepto acorde, no con uno formal para todo tiempo o lugar, ni tampoco ahistórico.

Finalmente, queremos mencionar que para abordar las supuestas ventajas sugeridas que nos entrega abordar la categoría desde una perspectiva histórica, se intentará realizar un análisis que englobe todos los elementos en un solo planteamiento que los incluya, esto por cuestiones de espacio y avance de la indagación.

De la experiencia concreta al desarrollo del concepto

El punto de partida de esta reflexión, responde a ciertos criterios de enfoque que el investigador debe tener en cuenta, ya que pensar un fenómeno desde una determinada perspectiva teórica es necesariamente haberse preguntado de antemano **“en qué consiste el problema” de estudio.**

Pensar los criterios de abordaje del fenómeno es un paso fundamental, ya que esto necesariamente vehiculiza nuestras conclusiones. Si bien es cierto que este rigor académico -que en realidad es un paso básico- tiene una fuerte connotación científica-metodológica, a su vez deja entrever claramente la posición política del investigador, ya que devela su marco de comprensión de los hechos sociales, incluso para su vida cotidiana.

En este sentido, cuando se propone abordar el estudio de las BS desde una perspectiva histórica, en primer lugar, se está razonando al interior de una forma específica de construir conocimiento y este enfoque es netamente dialéctico, ya que apunta tanto a la superación del hecho concreto -la BS-, como a lo que en esta ocasión denominaremos “conocimiento superficial o pesimistaⁱⁱ”. Superficial en el lenguaje del idealismo alemánⁱⁱⁱ, es decir, “que puede ser superado”, lo que en sentido hegeliano implica la integración del conocimiento superficial a “una totalidad que la contiene, que da cuenta de su posibilidad, y que la trasciende” (Pérez Soto: 1998; 15), cuestión que retomaremos en su oportuno momento.

Cuando digo enfoque dialéctico estoy pensando desde la idea conceptual de “dialéctica materialista” trabajada por Pérez Soto, es decir, en las relaciones sociales, en el modo de producción de la vida de una forma material, en **el reconocimiento de que la historia humana es toda la realidad**, y que toda esa realidad es verdad material, en el sentido que no depende de la conciencia de los individuos, ya que a pesar de que es creación humana no nos pertenece, es una materialidad enajenada (Pérez Soto: 1998; 268-269) que debe ser superada para recuperar la relación con los objetos, con la materialidad producida, en este sentido, es el pensamiento de un mundo posible y el concepto de esa posibilidad transformadora. En relación a lo anterior, es posible derivar que la dialéctica materialista es una forma ideológica, ya que es un modo de ver los hechos sociales y a su vez también es un modo de ser del sujeto que ejerce un saber determinado, un modo de ver que es un modo de conocer y, también, la experiencia de ese conocer. Por ende, para la dialéctica materialista todo lo que es real y verdadero está completamente abarcado en el despliegue histórico de la acción humana de producir la historia. (Pérez Soto: 1998; 274)

Pensar dialécticamente el concepto de BS, nos lo muestra como una forma que expresa una manera de ser del mundo, por ende, técnicamente se puede sostener que pensar a las BS como un concepto histórico, es pensar su racionalidad como una forma ideológica que alude a su historia real, a su experiencia dentro de

un contexto, a lo vivido cotidianamente y a lo largo de su vida, a su desenvolvimiento en un período determinado y a su devenir histórico dentro del capitalismo.

Es una racionalidad que sólo es real y sólo tiene sentido, respecto de las particulares condiciones sociales y productivas bajo las que aparece, en nuestro caso específico, es el régimen autoritario. Por ende, su fundamento y contenidos -el de las BS- responden a la forma histórica en la que se desempeñan durante este período.

Lo que planteamos es que la racionalidad burocrática no es una forma de ver el mundo, es una forma ideológica de ser, ya que son prácticas que expresan y coinciden con la producción social de la vida en el sistema capitalista de producción y durante la última dictadura Argentina.

En segundo lugar y en estrecha relación con el anterior punto, aclaramos que entendemos las relaciones de los actores sociales desde la perspectiva teórica de la lucha de clases, es decir, desde la humanización y materialización de la dialéctica hegeliana realizada por los teóricos de intención revolucionaria que piensan en el cambio de las condiciones reales existentes, es decir, principalmente desde los escritos de Bakunin y Marx (Marx: 1983; 1979a; 1988; 1979b; 1968; Bakunin; 2003; 2006).

Cuando digo teoría de la lucha de clases, básicamente estoy hablando del análisis de las confrontaciones históricas entre las clases sociales fundamentales y las dinámicas sociales que emergen en la relación mediada a través del trabajo.

La propuesta teórica principal, es que el abordaje de los procesos y categorías analíticas, desde una perspectiva histórica anclada en la dialéctica materialista, nos ayuda, tanto a comprender los actuales procesos de dominación-resistencia (análisis histórico estructural), como a llenar de contenido el concepto de BS una vez que se logra conocer la especificidad del razonamiento burocrático (análisis coyuntural). Por añadidura, también sugerimos que es útil para conocer el modo concreto en que la burguesía intenta mantener su dominio, ya que, el razonamiento burocrático -o lo que denominamos “forma ideológica de las burocracias sindicales”^{iv}- es reflejo del sentido común del sector social hegemónico y también de cómo estos, en su devenir histórico, van perfeccionando o modelando según los desafíos de la

lucha de clases el régimen de dominación.

Pensamos que intentar recuperar el carácter histórico del concepto es más adecuado para comprender la dominación que intenta imponer la clase dominante y los procesos de resistencia que esta debe enfrentar en determinado período histórico. Planteamos esto, por el hecho de que vemos en el papel mediador que ejerce la BS, tanto elementos que ayudan a explicar la contingencia de la lógica de acumulación y dominación capitalista, como elementos que nos ayudan a explicar el desenvolvimiento de la lucha de clases en cualquier coyuntura de la sociedad moderna Argentina. Esto porque la consideramos como una categoría llena de historia que se expresa en un nexo dialéctico entre el régimen de dominación^v y la coyuntura político-económica^{vi}.

Por ejemplo, si observamos la contingencia de las dinámicas político-económicas, nos encontraremos con ciertas especificidades históricas que determinan nuestro fenómeno, ya que si la BS se realiza en una forma de Estado específica (Estado Keynesiano o Neoliberal) o en una determinada forma de gobierno (régimen autoritario,





democrático, etc.), para comprenderla debemos analizarla en aquella especificidad contextual en la que se desenvuelve, ya que la relación entre régimen de dominación y su forma burocrática es específica, responden al modo histórico concreto con que los sectores sociales dominantes, en su lucha por darle continuidad a su dominio, producen (lo emergente) y reproducen (lo residual) (Williams: 1980; 165-174) sus mecanismos institucionales y sus aparatos ideológicos.

Sin embargo, al observar la trayectoria histórica del sindicalismo, es posible constatar que no siempre ha habido BS, probablemente siempre lo habrá, pero no siempre ha existido, por tanto, como toda forma histórica tiene límites.

Es acá donde incorporamos las teorías clásicas pesimistas de Weber-Michels, las cuales, al pensar la trayectoria del desarrollo de una sociedad compleja, sostienen que aquel desarrollo social a medida que se va complejizando, tiende de una forma lineal e inevitable hacia la burocratización de las distintas esferas de la vida. Esta es la conocida “ley de hierro de la oligarquía” (Michels: 1969).

Para nuestro caso de estudio, esta “Ley de hierro” se manifiesta en “el desarrollo de una burocracia (...) como una tendencia ineludible en el seno de las organizaciones gremiales” (James: 2010; 332) cuestión

que “pone de relieve el efecto de asimilación e influencia que una sociedad avanzada ejerce sobre el líder gremial individual” (James: 2010; 333). Pero como dice Trotsky (2008) “las leyes de la historia son más fuertes que el aparato burocrático (...) [porque] la orientación de las masas está determinada ante todo por las condiciones objetivas del capitalismo en descomposición” (Trotsky: 2008; 68). Por tanto, la tendencia que sigan las organizaciones del movimiento obrero está completamente anclada a las condiciones materiales objetivas en las cuales se desempeña históricamente.

Además, si seguimos e integramos a nuestro concepto (con la lógica de la superación planteada por Hegel y expuesta más arriba), los postulados principales de la definición de funcionario de Max Weber (1991), es posible entender a las BS como aquellos funcionarios sindicales especializados en negociación y que dedican tiempo completo a la labor de dirigencia gremial, son quienes se ocupan de la relación entre trabajador, empresarios y Estado.

No obstante, sin desechar esta definición, sino que con la lógica de la integración, nos damos cuenta de que no nos permite explicar el desempeño de las BS en determinado espacio y tiempo. Porque para lograr entender ¿Qué hicieron las BS ante la política impulsada por el PRN hacia el sindicalismo? o ¿Cuál fue su actitud en un período histórico determinado e incluso en una coyuntura específica? debemos recurrir a indagar la historia del movimiento sindical.

En este sentido, pensamos que para intentar conocer el papel de las BS en cualquier período del sindicalismo^{vii} argentino, es necesario indagar las agrupaciones de líderes sindicales en una etapa histórica determinada y preguntarse por su papel. Cuestión que implica focalizar la atención específicamente en la dirigencia gremial de las Centrales, Uniones o Federaciones Sindicales en el contexto en el que interactúan, el cual pensamos que necesariamente influye en su papel desempeñado.

Finalmente, queremos agregar que pensamos que una perspectiva histórica nos permite realizar análisis mucho más concretos de la realidad, ya que reconoce que las relaciones entre los actores varían históricamente y que están en constante movimiento. Por ejemplo, para comprender la permanente modificación de las relaciones de consenso y conflicto (Gramsci: 1998) entre estructuras sindicales y bases obreras, es recomendable enfocar la atención en las relaciones de fuerzas que se desempeñan entre los actores en los períodos históricos específicos. (Offe y Wiesensthal: 1985)

Además, es una perspectiva que permite acercarse mucho más al problema de estudio, ya que coloca la mirada en la experiencia que

tiene y en la que se desenvuelve el fenómeno.

Por tanto, a lo largo del estudio, cuando se habla de BS, se está pensando en una categoría histórica, ya que de esta forma nos permite explicar su experiencia (Thompson: 1989) en determinado espacio y tiempo y nos ayuda a desnaturalizar la categoría acercándonos a la posibilidad de dejar de entenderla como algo existente desde los orígenes del sindicalismo y del movimiento obrero^{viii}. En palabras simples, **lo que postulamos es que la BS se produce de manera distinta en cada período que se le pretende estudiar y es una forma histórica de organización de la clase trabajadora que es superable y no perpetua**, lo que significa un rechazo de las interpretaciones mecanicistas de los procesos históricos y además intenta dar un lugar fundamental a la acción de los actores sociales colectivos -a las clases sociales o fracciones de ella- en la producción de las estructuras sociales.

En este sentido, para entender el papel y para lograr diferenciar e identificar las características (ideología, estrategias, etc.) de cada agrupamiento orgánico que realizaron las BS por un lado y por otro la clase obrera entre 1976 y 1983, debemos observar necesariamente su experiencia, (Thompson: 1989) es decir, su relación con otros sujetos sociales colectivos^{ix} (precisamente la junta militar y la patronal) y con su entorno (el patrón de acumulación, la ideología, el régimen de gobierno, etc.), los cuales entrelazados ayudan a conformar su racionalidad y su forma ideológica, las que **coinciden** con su forma de ser, con sus actos y con su forma de ver el mundo.

Apuntes para concluir

La principal derivación política y por añadidura epistemológica, que se pretende develar, es que la burocratización, como forma de organizar la vida sindical e incluso social es superable, ya que la lógica capitalista que la produce y le da sentido también lo es, por tanto, consideramos el orden capitalista como fase de desarrollo históricamente transitorio y no como figura absoluta y definitiva de la producción social.

Para nuestro caso, esta lógica superadora podría plantearse como la integración del razonamiento y los actos de las BS a una totalidad que la contiene (el modo de producción capitalista) y así dar cuenta de su posibilidad de producción y reproducción, para que luego de conocer sus contradicciones, nos ayude a trascenderla de forma práctica, ya que este camino ayuda a desnaturalizar la categoría.

En este sentido, parafraseando a Pérez Soto (1998), en primer lugar,

estoy tratando a la dialéctica como una forma ideológica que trasciende al “pathos pesimista”, para la cual la transformación está por fuera de la acción que impulsa la clase trabajadora como actor político. Y, en segundo lugar, “la estoy tratando como una forma teórica que puede ser posible, es decir, como una forma posible de pensar, pero que necesita hacerse real en el mundo, ya que este -el mundo- no la acompaña” (Pérez Soto: 1998; 15-16), pero si cuenta con la posible actividad transformadora de la clase obrera como actor colectivo.

La existencia de la BS se origina, se alimenta y desarrolla en las condiciones sociales favorables que le ofrece el capitalismo como forma de producir la vida, ya que “Hasta los mejores hombres son fácilmente corruptibles, sobre todo cuando el medio mismo provoca la corrupción de los individuos por falta de un control serio y de una permanente oposición” (Bakunin: 2006; 131). Superar aquel mundo que la produce se hace posible y tiene sentido, entre otras cosas si se tiene la idea teórica de superación en la cabeza y si se maneja como sentido común a nivel social, ya que sólo una práctica humana puede superar a otra y hacerla efectiva es una tarea política.

En palabras simples y a modo de síntesis de lo expuesto, la forma específica que asuma la BS, depende en primera instancia de las relaciones de fuerza entre los actores sociales, de la lucha de clases. Pero también del régimen de dominación que se aplique por parte de aquellos que detentan el poder y que buscan mantener su dominio en un período histórico concreto.

Referencias Bibliográficas

1. Pozzi, Pablo. 2008. *La oposición obrera a la dictadura (1976-1982)*. Contrapunto. Buenos Aires.
2. Cavarozzi, Marcelo. *Autoritarismo y Democracia*. Buenos Aires: Eudeba. 2002.
3. Delich, Francisco. 1983. *Desmovilización social, reestructuración obrera y cambio sindical*. En: Waldmann, Peter y Garzón Valdéz, Ernesto (Comp.). *El poder militar en la Argentina (1976-1981)*. Galerna. Buenos Aires
4. _____. 1982. *Después del diluvio, la clase obrera*. En: Rouquié, Alain (Comp.) *Argentina hoy. Siglo XXI*. México.
5. Fernández, Arturo. 1985. *Las prácticas sociales del sindicalismo*. CEAL. Buenos Aires.
6. Abós, Alvaro. 1984. *Las organizaciones Sindicales y el poder*

- militar (1976-1983). Centro Editor de America Latina. Buenos Aires.
7. Falcón, Ricardo. 1996. La resistencia obrera a la dictadura militar (una reescritura de un texto contemporáneo a los acontecimientos). En: Hugo Quiroga y César Tcach (comps.) *A veinte años del golpe. Con memoria democrática*. Homo Sapiens Ediciones. Buenos Aires.
 8. Izaguirre, I. y Aristizábal, Z. 2002. Las luchas obreras 1973-1976. Documento de Trabajo, N° 17, Instituto de Investigaciones Gino Germani (UBA). Buenos Aires.
 9. Pérez Soto, Carlos. Agosto de 1998. Sobre un Concepto Histórico de Ciencia. De la Epistemología Actual a la Dialéctica. Universidad ARCIS/LOM Ediciones. Santiago de Chile.
 10. Marx, Carlos. 1983. El manifiesto Comunista, SARPE. Madrid.
 11. _____. 1988. La Comuna de París, en "La internacional", obras fundamentales, T. 17, FCE. México.
 12. _____. 1979a. El 18 Brumario de Luis Bonaparte. Espasa Calpe. Madrid.
 13. _____. 1979b. La lucha de clases en Francia de 1848 a 1850. Espasa Calpe. Madrid.
 14. Gramsci, Antonio. 1998. Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno. Nueva Visión. Buenos Aires.
 15. _____. El lenguaje, los idiomas, el sentido común. En: www.gramsci.org.ar (consultado el 14-07-10)
 16. Bakunin, Majail. 2003. Dios y el Estado. Utopía Libertaria. Buenos Aires.
 17. _____. 2006. La libertad. Obras escogidas de Bakunin. AGEBE. Buenos Aires.
 18. García, Miguel Ángel. 1979. Peronismo: desarrollo económico y lucha de clases en Argentina. Llobregat. Buenos Aires.
 19. Piva, Adrián. 2006. "El desacople entre los ciclos del conflicto obrero y la acción de las cúpulas sindicales en Argentina 1989-2001", Revista Estudios del trabajo, no. 31.
 20. Williams, R. 1980. Marxismo y literatura. Ed. Península. Barcelona.
 21. Michels, Robert. 1969. Los partidos políticos: un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna. Amorrortu. Buenos Aires.
 22. James, Daniel. 2006. Resistencia e Integración: el peronismo y la clase trabajadora argentina: 1946-1976. Siglo XXI. Buenos Aires.
 23. Trotsky, L. 2008. El programa de transición y la fundación de la IV internacional. CEIP. Buenos Aires.
 24. Weber, Max. 1991. ¿Qué es la burocracia?. Ed. Leviatán. Buenos

Aires.

25. Zapata, Francisco. 1993. "Autonomía y subordinación en el Sindicalismo Latinoamericano". FCE. Méjico.
26. Offe, C. y Wiesensthal, H. 1985. Dos lógicas de la acción colectiva, Cuadernos de Sociología, No. 3, Carrera de Sociología, UBA. Buenos Aires.
27. Thompson, E.P. 1989. La formación de la clase obrera en Inglaterra. Ed. Crítica. Barcelona.
28. López Maya, Margarita; Iñigo Carrera, Nicolás; Calveiro, Pilar. (comps). 2008. "Luchas contrahegemónicas y cambios políticos recientes de América Latina". Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO, (Grupos de trabajo de CLACSO). Buenos Aires.
29. Hyman, Richard. 1978. El marxismo y la sociología del sindicalismo. Ediciones Era. México.
30. Kamenka, Eugene; Krygier, Martín (comps.). 1981. La burocracia: la trayectoria de un concepto. Fondo de Cultura Económica. México.

Notas.

(*) Ponencia presentada en el marco de las IX Jornadas de Sociología de la UBA. Capitalismo del Siglo XXI, Crisis y Reconfiguraciones Luces y Sombras en América Latina, del 8-12 agosto 2011. Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Mesa Temática N° 36. Revitalización sindical y relaciones laborales en la Argentina. Coordinadores: Dra. Cecilia Senén González (CONICET, IIGG, UBA) y Dr. Agustín Santella (CONICET, IIGG-UBA).

i. Nuestro recorte empírico busca aislar a la clase obrera organizada sindicalmente como sector específico de la sociedad, principalmente, por dos cuestiones fundamentales: primero, porque son los trabajadores el sector social clave que la dictadura pretendía disciplinar, ya que junto a las organizaciones armadas de intención revolucionaria, los sindicatos fueron identificados como uno de los agentes dinamizadores de la situación de "caos" de los años 1973-1976. Y en segundo lugar, por cuestiones de "artificio metodológico" (Izaguirre y Aristizábal: 2002), ya que su actividad movilizadora es una de nuestras puertas de entrada para intentar conocer el papel de las burocracias sindicales. Sin embargo, esto no quiere decir que las políticas impulsadas por el régimen se limitaran a ser aplicadas solamente a los trabajadores,

en aquellas políticas de Estado, estaba involucrado el conjunto de la sociedad Argentina y los sectores obreros en lucha se encontraban completamente vinculados a aquella realidad. Aislarlos para su estudio es sólo un artificio metodológico. (Izaguirre y Aristizábal: 2002)

- ii. Ver en Hyman (1978) un resumen de las teorías pesimistas.
- iii. Cuando se habla del Idealismo Alemán, me refiero al ciclo filosófico que va de Kant hasta Hegel, es decir, desde 1780 hasta 1830 y eso es: Kant, Fichte, Schiller, Hegel. (Pérez Soto: 1998; 15)
- iv. Cuando se habla de forma ideológica estamos pensando con las claves que nos plantea Pérez Soto (Pérez Soto: 1998), lo cual refiere a la forma racional de los sujetos de un período histórico determinado, cuestión que expresa una forma práctica de producir la vida en sociedad (existimos/pensamos). Esta racionalidad es la forma de la conciencia que una época tiene de sí, es su forma de entender la vida y lo socialmente producido, se configura en la relación práctica con el momento histórico que se vive, en la realidad efectiva, la cual se define y encuentra sus propios límites en las ideas que derivan del ejercicio de la vida en sociedad y de la práctica de hecho que tienen los sujetos en su contexto social. Por ende, una forma ideológica sólo tiene sentido en las condiciones sociales y productivas que le son particulares, sólo es real ahí donde aparece, donde los hechos la hacen real, donde aquella racionalidad toma forma y sentido. (Pérez Soto: 1998; 270-277).
- v. Siguiendo principalmente algunas obras de Marx (1983; 1979a; 1988; 1979b; 1968), Gramsci (1986; 1998), Bakunin (2003), Colombo (2000) y Lenin (1985), entendemos al régimen de dominación como el conjunto de instituciones políticas, económicas, sociales e ideológicas que ocupa un gobierno para crear y mantener (producir y reproducir) un Estado estable con capacidad de gobernar y dominar y una reproducción económica que sea capaz de generar las condiciones para un ciclo de acumulación que asegure la reproducción del conjunto social. Es el programa estratégico trazado por el grupo dominante, por ende, es la expresión particular o el modo histórico concreto con que aquel sector social intenta mantener su dominio y convertirse en hegemónico, buscando asegurar la reproducción del capital de forma general. En el ámbito laboral se expresa principalmente a través de las normas laborales y los Convenios Colectivos de Trabajo, cuestión que analizaremos más profundamente en el desarrollo de la investigación.

Para que un sector social se transforme en hegemónico es fundamental su capacidad de crear un régimen estable, lo cual se busca a través del constante perfeccionamiento del régimen de dominación. Por lo mismo, para nuestro proyecto de tesis el concepto de hegemonía es fundamental, ya que hace visible la dominación. Al respecto, Gramsci en varios pasajes de sus escritos aborda el concepto y menciona que "es a través de la construcción de un sentido común que se desarrolla (...) una misma y común concepción del mundo", la cual es un elemento fundamental para legitimar la hegemonía de una clase social. (Gramsci: "El lenguaje, los idiomas, el sentido común". En: www.gramsci.org.ar).

vi. Dos ejemplos histórico-empíricos para ilustrar nuestros supuestos son: primero el planteamiento Miguel Ángel García (1979) cuando menciona que "La cúpula sindical peronista cumplió un importante papel funcional en el proceso de reestructuración del capitalismo argentino en las décadas de 1950-60 y siguiente. Se estima que la productividad media de la industria argentina aumentó alrededor del 62 por ciento entre 1953 y 1964. (García: 1979; 125). Y, en segundo lugar, los cambios en el modo de acumulación que se producen en los 90`, los cuales impusieron severas restricciones a la potencialidad de la acción dominante de la burocracia sindical. (Ver: Piva: 2006; 23-52).

vii. Se concibe al sindicalismo como aquel que ejerce la representación de las reivindicaciones económicas de la clase trabajadora. En palabras de Zapata: "En tanto se defina como sindicalismo, quedará constreñido a la administración de las demandas económicas, sociales, educativas de los trabajadores" (Zapata: 1993; 15).

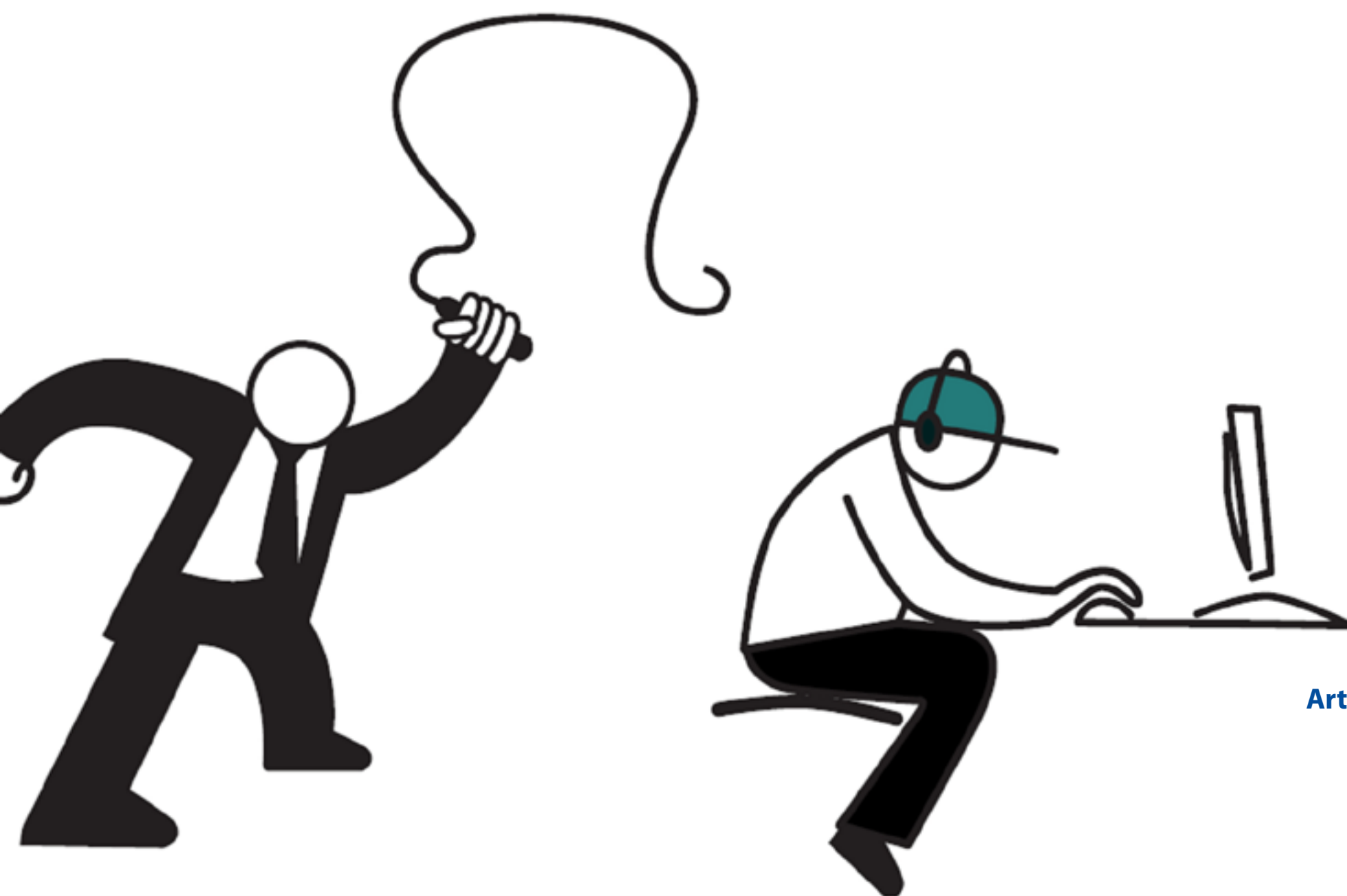
viii. Siguiendo a Zapata, entendemos por Movimiento Obrero a aquel que "buscará transformar el lugar de la clase obrera en la estructura social y darle a los trabajadores una voz y un voto en el proceso de toma de decisiones de la sociedad". (Zapata: 1993; 15)

ix. "El sujeto colectivo de la historia son las clases sociales, en confrontación" (...) La sociedad, atendiendo a la reproducción de la vida material, se encuentra formada por grupos sociales fundamentales (en los que pueden delimitarse fracciones y capas) que se constituyen plenamente en clases sociales en los momentos que toman conciencia de sus intereses (inmediatos o históricos) en confrontación con otras clases sociales" (...) "las clases se constituyen en el proceso de la lucha". (Iñigo Carrera: 2008; 81).

Sindicalismo, reformas estructurales y organización del trabajo. El caso uruguayo, 1985 – 2012

Trade unions, institutional reforms and work organization. The Uruguayan case, 1985 – 2012

Edición N° 14 – Agosto de 2012



Artículo Recibido: Marzo 06 de 2012

Aprobado: Julio 18 de 2012

AUTOR

Jorge Notaro

Economista.

Integrante del Sistema Nacional de Investigadores (www.sni.org.uy/buscar). Coordinador del Taller Economía Nacional y Popular, programa del CADESYC (www.cadesyc.org) y la Fundación Vivian Trias (fundacionviviantrias.org). Montevideo, Uruguay.

Correo electrónico: jnotaro@netgate.com.uy.

Resumen

El artículo analiza las relaciones entre las reformas institucionales o estructurales, los cambios en la organización del trabajo y las estrategias de las organizaciones sindicales.

La suspensión de los Consejos de Salarios tripartitos que tenían la función de fijar salarios mínimos por categoría por grupos de actividad económica y los cambios en la actividad económica debilitaron al movimiento sindical y permitieron a los empresarios cambiar la organización del trabajo, en la década de los años noventa, en algunos casos mediante la negociación colectiva.

Palabras clave: sindicatos, reformas estructurales, organización del trabajo, Uruguay

Abstract

This article analyzes the relations between the institutional or structural reforms, the changes in labor organization and the trade union strategies in Uruguay.

The stoppage of the tripartite Wage Councils with the assignment of fixing minimum wages per occupation in economic activities groups and the changes in economic activity, weakened the trade unions and allowed to the entrepreneurs to change the labor organization, during the decade of the nineties, sometimes by collective bargaining

Key words: trade unions, institutional reforms, labor organization, Uruguay

1. Introducción

El objetivo de este artículo es responder a la pregunta ¿Cómo enfrentó el sindicalismo a las reformas estructurales del Estado y a la reorganización productiva de las empresas en el período elegido?

Se considera que el contexto económico y en particular la situación internacional así como el rol del Estado, condicionan las estrategias empresariales y sindicales. De esta interrelación surgen los proyectos de reformas estructurales y de reorganización empresarial a las que las organizaciones sindicales deben dar respuesta (en 2)

Se pueden diferenciar tres períodos para el análisis de estos problemas. Desde la restauración de la democracia en 1985 hasta 1992 las estrategias estuvieron centradas en recuperar los niveles de actividad, de empleo y de salarios. Durante el segundo, desde 1992 hasta 2004, las reformas estructurales y la reorganización del trabajo pasa a primer plano. Finalmente, desde 2005 hasta este momento, las negociaciones priorizaron los aumentos de salarios y el rediseño

del Sistema de Relaciones Laborales (en 3).

Las reformas estructurales no incluyeron desregulaciones relevantes dirigidas a aumentar la flexibilidad numérica, salarial o funcional. Pero la convergencia de la suspensión de la convocatoria a las negociaciones tripartitas y los cambios en la actividad económica debilitaron al movimiento sindical y aumentaron la autonomía empresarial para implementar reorganizaciones, en algunos casos negociadas (en 4).

Se concluye que un Sistema de Relaciones Laborales regulado y participativo es el instrumento que permite compatibilizar los cambios tecnológicos y organizativos imprescindibles para sostener la competitividad, con los derechos de los trabajadores (en 5).

2. Marco teórico metodológico

Se parte de tres premisas:

- a) la aceleración de la globalización de la economía en las últimas dos décadas del siglo veinte exigió un permanente aumento de la competitividad a las empresas.
- b) el marco jurídico definido por el Estado condiciona las estrategias empresariales y sindicales
- c) el ciclo económico también condiciona las estrategias de los actores sociales

Por competitividad se entenderá la capacidad de competir para mantener o aumentar el nivel de actividad. Se ha señalado que “El aumento sistemático de la productividad de todos los factores, particularmente de la mano de obra, constituye la principal fuente de competitividad de un país. Al mismo tiempo, es la precondition para mejorar el nivel de vida de su población” (García 2002:80). Chudnovsky y Porta (1991) diferencian catorce definiciones de competitividad y centran su análisis en dos enfoques, el tradicional que se apoya en la relación entre índices de tipo de cambio y de precios, y el estructural que tiene en cuenta los cambios tecnológicos entre otros factores.

El análisis de las “opciones estratégicas de los actores” se apoya en el enfoque del Massachusetts Institute of Technology (Kochan, Mc. Kersie y Cappelli 1983, Kochan y Katz 1988, Kochan y Piore 1990; Kochan, Katz y Mc Kersie 1993, Kochan, Locke y Piore, eds., 1995). En los últimos treinta años se revalorizó el papel de las estrategias empresariales en la competitividad y dentro de estas se reconoció la importancia a los recursos humanos (Porter 1980 y 1990). Se habla de “los dos extremos de la organización económica: el mundo microscópico de las relaciones laborales en la empresa y el mundo

macroscópico del comercio internacional...” (Piore y Sabel 1984) y se fundamenta la necesidad de sustituir el modelo de producción en serie por el de especialización flexible.

La empresa contemporánea precisa una mayor flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones y los cambios de composición de la demanda así como de los competidores. La inversión incorpora los cambios tecnológicos y requiere modificar la organización del trabajo, cambian los procedimientos de marketing y los canales de comercialización. Esta dinámica requiere la gestión estratégica de los recursos humanos, para promover la capacidad de innovación; se reducen los niveles jerárquicos y se promueve la iniciativa, se forman equipos con trabajadores poli funcionales, muchas veces por proyectos de carácter transitorio; el cambio en la demanda de competencias exige la formación permanente. En síntesis, para competir hay que innovar, para innovar hay que adquirir nuevas competencias.

El cambio tecnológico, en las maquinarias y equipos, los procesos y los productos (se eliminan algunas líneas de producción de bienes y servicios, surgen otras) modifican las calificaciones o competencias necesarias (conocimientos y habilidades) para la ejecución del trabajo. Las empresas necesitan pronosticar las necesidades de capacitación y formación así como diseñar lineamientos para las actividades de formación. Como señala De Silva (1998) “Las ventajas comparativas basadas, en por ejemplo, el bajo costo de mano de obra o de las materias primas han perdido importancia relativa frente a las ventajas competitivas basadas en la capacidad de agregar valor”.

Se procesa una reestructura productiva y cambia el funcionamiento del mercado de trabajo, exigiendo cambios en la legislación laboral y las negociaciones colectivas. El punto de partida inexorable para los actores sociales y políticos es la necesidad de incorporar una agenda de cambios en sus estrategias para adecuarse a las nuevas condiciones.

3. El contexto económico y político

Las premisas metodológicas permiten diferenciar tres períodos. El primero va desde la restauración de la democracia en un contexto económico recesivo en 1985 hasta 1992; período en el cual las estrategias del Estado y de los actores sociales estuvieron centradas en recuperar los niveles de actividad, de empleo y de salarios deteriorados por la recesión así como en reconstruir el sistema de relaciones laborales.



El segundo va desde 1992 hasta 2004, se inicia la redefinición del rol del Estado al asumir el gobierno liberal presidido por el Dr. Luis Alberto Lacalle y las reformas estructurales y los cambios en la organización del trabajo pasan a primer plano (Notaro 2005).

En el contexto económico cabe destacar la globalización, el vertiginoso cambio tecnológico, la reestructura económica acelerada por la transición al MERCOSUR y una nueva etapa recesiva desde 1999 hasta el fin del período.

La preocupación por la competitividad adquirió mayor relevancia con el Tratado de Asunción firmado en marzo de 1991 y que entró en vigencia a fin de noviembre del mismo año. Se incluía un programa de reducción de aranceles a cero en cinco años en el comercio con los otros países miembros (Argentina, Brasil y Paraguay) que generaba interrogantes sobre el futuro de algunas actividades económicas del país.

Este contexto generó fluctuaciones en los niveles de actividad y de precios de insumos y productos en las actividades productoras

de bienes y servicios transables¹. Exigió a las empresas, en el largo plazo un permanente aumento de competitividad y en la coyuntura, flexibilidad para aprovechar las condiciones favorables de duración incierta y ajustar a la baja en la recesión. Era imprescindible invertir e incorporar tecnología, reducir costos, aumentar la calidad, diversificar la producción y los mercados.

Las propuestas de reformas estructurales surgieron durante la década de los años noventa, considerando que en una época de globalización de la economía era necesario reducir la intervención estatal y las regulaciones, para estimular la inversión, la competitividad, el aumento del nivel y la calidad del empleo. Se propuso modificar el Sistema de Relaciones Laborales con el objetivo de impactar sobre la economía (Banco Mundial, 1995; BID, 1998 y 2003). Se destacó que “el grado de protección al empleo tiene efectos significativos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo: países con más alta protección tienen menores tasas de empleo y mayor participación del empleo no dependiente en el total” (BID, 1998). El indicador utilizado para medir la falta de flexibilidad tiene en cuenta el tiempo de trabajo necesario para tener derecho a indemnización por despido, las mayores o menores posibilidades de despedir; se destacan las nuevas modalidades de contratos de trabajo, las condiciones de trabajo que se quiere medir (rigidez o flexibilidad). Se proponía modificar los escenarios y, en forma indirecta, debilitar a las organizaciones sindicales, con el objetivo de lograr mejores resultados económicos. Aumentaría la capacidad de decisión empresarial, su poder sobre los trabajadores y, finalmente, la conflictividad sería menor.

Estas propuestas se apoyaron en una parte de los lineamientos que se conocen como “Consenso de Washington”, que incluyen la liberalización de la tasa de interés, el comercio y las inversiones extranjeras directas; la privatización de las empresas públicas y la desregulación de las actividades económicas. Williamson ha destacado que en general se omite que también propuso un tipo de cambio real competitivo y no incluyó la liberalización total de la cuenta capital del balance de pagos (2004).

Tienen algunas excepciones, con un enfoque más amplio que incorporó las políticas de formación y los aumentos de productividad (Amadeo y Horton, 1996; C. Pagés, 2005).

Las investigaciones de la OIT (PREALC, 1993; Tokmany y Martínez, 1999a, b y c; OIT, 2003) llegaron a resultados diferentes que cuestionaron la necesidad de la desregulación y la reducción de la cobertura de la seguridad social.

Finalmente, desde 2005 hasta este momento, con el triunfo electoral

de una coalición de izquierda, el Frente Amplio, se volvieron a convocar los Consejos de Salarios y las negociaciones priorizaron los aumentos de salarios, que habían perdido más de un 25% de su capacidad de compra durante la recesión. En un contexto económico de crecimiento a tasas sin precedentes durante el medio siglo previo, un aumento de la inversión y en particular de la inversión extranjera directa, con niveles récord de empleo, los cambios en la organización del trabajo volvieron a pasar a segundo plano, en gran medida, porque ya no hay reorganización de las empresas instaladas y las nuevas inversiones, con tecnología moderna y la organización del trabajo adecuada son aceptadas por el impacto en la generación de puestos de trabajo con buenos niveles de calificación y de remuneraciones.

En el discurso del acto de la central sindical del primero de mayo de 2012 hubo una referencia indirecta que implica una aceptación de los cambios en la organización del trabajo y se propone atenuar sus consecuencias en el desempleo mediante la capacitación: “Más allá de los esfuerzos del movimiento sindical por lograr una política industrial alternativa hemos encarado a través de la Junta Nacional de Empleo la implementación rápida de planes de reeducación profesional para la inmediata reinserción en el mercado laboral cuando queden trabajadores cesantes por problemas de reconversión por introducción de nuevas tecnologías o pérdida de trabajo debido a la pérdida de competitividad de las empresas.” (PIT – CNT 2012).

Las preocupaciones sindicales agregan los problemas de seguridad y salud ocupacional. Según Walter Migliónico, director de Salud Laboral de la central sindical, se estima que 100 trabajadores por año mueren en accidentes laborales y se implementó un programa de capacitación para que defiendan la salud y la seguridad en sus trabajos (2009).

4. Organización del trabajo y sindicatos

A fines de 1992 el gobierno presidido por el Dr. Lacalle suspendió la convocatoria de los Consejos de Salarios tripartitos que fijaban salarios mínimos por categoría por grupos de actividad económica para el sector privado urbano, dejando la negociación salarial librada a los actores. El Estado continuó fijando el salario mínimo nacional, el de los trabajadores rurales y el del servicio doméstico. Se produjo una importante contracción de las negociaciones colectivas así como de la tasa de afiliación sindical, lo que generó una creciente debilidad de las organizaciones sindicales.

En un análisis sobre la reforma laboral en América Latina durante el decenio de los noventa se considera que en Uruguay “no se podría

hablar de reforma laboral en un sentido estricto,ⁱⁱⁱ considerando que los cambios tuvieron escasa aplicación y sus eventuales impactos en el aumento del empleo fueron anulados por la recesión. Cabe observar que si bien no se aprobaron desregulaciones relevantes dirigidas a aumentar la flexibilidad numérica, salarial o funcional, la convergencia de la suspensión de la convocatoria a las negociaciones tripartitas y los cambios en la actividad económica por la reducción de la actividad industrial y el cierre de muchas de las grandes empresas (frigoríficos, textiles, vestimenta, calzado) debilitaron al movimiento sindical y aumentaron la autonomía empresarial para implementar reorganizaciones, fundamentalmente por tercerizaciones. Se destacó que “Así fue que en estos años, el sindicalismo se redujo cuantitativamente, con una brutal caída de la tasa de sindicalización que pasó del 35% en 1987 al 15% en el año 2000. Este descenso fue especialmente grave en el sector privado de la economía donde cayó del 28% al 8% en el mismo periodo.” (Notaro et al 2012: 65)

El desarrollo de la negociación por empresa “impuso una lógica de acción sindical que permitió enriquecer la pauta de negociación, incorporando nuevos temas, como los del cambio técnico, capacitación, carreras laborales, etc. más allá de las reivindicaciones salariales. Al tiempo que enriqueció la negociación, esta lógica debilitó los espacios centrales de negociación colectiva y tendió a una fragmentación de la organización sindical en función de lógicas corporativas.” (Supervielle y Pucci, 2008:102). Como señaló Pucci “La pérdida de centralidad de la acción sindical tiende a fragmentar la negociación, que se define según clivajes de tipo corporativo más que de tipo ideológico-programático, a despolitizar la función sindical y a disminuir el peso de las adscripciones partidarias” (2003).

Según Milton Castellanos, integrante del Secretariado Ejecutivo de la central sindical, “Se abandonó la negociación colectiva, los Consejos de Salarios dejaron de existir, se flexibilizaron los contratos de trabajo, se tercerizaron actividades enteras, decenas de miles de trabajadores debieron pasar a ser empresas unipersonales. No se sabía bien cual era el salario mínimo ni cuando se ajustaba, no había categorías, las condiciones de trabajo eran totalmente precarias y ni hablar de organización sindical, porque perdías el trabajo al instante. Este proceso se agudizó en la década del 90, llegando a límites muy graves y estallando el año 2002 en la peor crisis económica que el país recuerda, afectando el empleo de miles y empujando a la pobreza a más de un millón de uruguayos.”

En el período se iniciaron las experiencias de “calidad total” que implicaban cambios en la organización del trabajo. En un

relevamiento de 18 empresas, “Todas las organizaciones que asumieron una participación decidida y franca en el proceso de Calidad Total perduraron e incluso algunas se fortalecieron en el proceso” (Stolovich et al 1995:285) mientras que en 3 de los 4 casos en que el sindicato no participó, se debilitó o desapareció.

Se pueden citar tres ejemplos de reorganización empresarial exitosa, negociada con las organizaciones sindicales, que se podrían considerar ejemplos de buenas prácticas y un cuarto en la industria textil que no logró los resultados perseguidos (Notaro et al 1997).

a) En la Fábrica Nacional de Papel (FANAPEL) se procesaron importantes cambios en la tecnología y la organización del trabajo con participación sindical. Entre los elementos que pueden contribuir a explicar esta experiencia se destacan la difícil situación de la producción de papel en el país como consecuencia de condiciones externas adversas y las políticas comercial y cambiaria así como la importante conflictividad previa, que incluyó una huelga de 86 días en 1990 y ciento diecisiete despidos.

Los actores rediseñaron sus estrategias considerando necesario un cambio en su relacionamiento. La empresa tenía como preocupación central el aumento de la competitividad y el sindicato los niveles de empleo y de salarios. El sindicato aceptó el cambio en la organización del trabajo y la reducción del número de puestos de trabajo para la supervivencia de la empresa y consideró un logro la negociación de la reducción de personal y la implementación de un nuevo sistema de remuneraciones.

b) En la producción de cervezas y maltas hubieron dos experiencias de reconversión negociadas con el sindicato, la de Cervecería y Maltería Paysandú S.A. (CYMPAY) y la de Maltería Oriental S.A. (MOSA). El contexto impuso la alternativa de aumentar la competitividad con inversiones importantes y cambios en la organización del trabajo o cerrar. La disposición de las empresas a proporcionar información y la capacidad de análisis de los sindicatos, ayudaron a encontrar salidas en esta coyuntura adversa.

Se implementaron importantes cambios técnicos y en la organización del trabajo, asegurando la continuidad del proceso productivo. Se transitó un difícil camino que requirió negociar una reducción muy importante del número de trabajadores ocupados y modificar sus calificaciones. El nivel de actividad comenzó a aumentar, principalmente por las exportaciones de malta pero también por la venta de cerveza en el mercado interno. En ambas empresas los salarios reales aumentaron durante los años siguientes a la reorganización del trabajo

La reducción de puestos de trabajo se instrumentó sin despidos compulsivos. Las organizaciones sindicales lograron diversas fórmulas que atenuaron los costos como el complemento del seguro de desempleo, los estímulos al retiro y a la jubilación, la prioridad en la prestación de los servicios tercerizados o la reasignación en la empresa.

c) en la producción de bebidas sin alcohol el primer punto a destacar es el aumento del nivel de actividad durante una década, a ritmo decreciente hasta estancarse en 1996. El enlentecimiento coincide

con la pérdida de competitividad derivada del atraso cambiario y el aumento del ingreso de refrescos de contrabando.

La embotelladora de Coca Cola, Montevideo Refrescos S. A. (Monresa) publicó balances con utilidades de casi nueve millones de dólares en 1994 y algo más de siete millones en 1995; este segundo año sus ventas netas de impuestos y bonificaciones ascendieron a ciento ocho millones de dólares, un 4.1% menores a las del ejercicio anterior (Diario El Observador, 8/8/96, p.12). En Embotelladora Uruguaya S. A. (EUSA), que gestiona la Pepsi Cola, se percibieron las dificultades financieras en el Cono Sur de A. Latina del grupo económico al que pertenecía.

Se implementaron cambios técnicos y en la organización del trabajo, sin que se generaran interrupciones importantes en la actividad o pérdidas derivadas de las **medidas sindicales. Las organizaciones sindicales tuvieron posibilidad de negociar fórmulas que atenuaron los impactos de la reducción del empleo.**

La evaluación de los resultados en los sindicatos no fue unánime y las diferencias tuvieron como resultado un cambio de las direcciones sindicales. Al mismo tiempo corresponde destacar como un logro sindical el alto nivel de afiliación que se mantuvo entre el 80% y el 90% de los trabajadores.

d) En la industria textil el gobierno convocó a una comisión tripartita para analizar globalmente los problemas de la actividad. Los actores sociales se pusieron de acuerdo en una propuesta de reconversión que requería una política de apoyo, pero la misma no fue implementada por el gobierno.

En junio de 1995 comenzaron las reuniones de una Comisión Tripartita Textil convocada por el gobierno, con participación de la organización sindical, el Congreso Obrero Textil (COT) y la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay (AITU). Ambas organizaciones





coincidieron en líneas generales en las medidas a adoptar en los aspectos económicos.

Propusieron el establecimiento de precios mínimos de exportación adecuados a los valores internacionales y la incorporación de productos sensibles no comprendidos en el régimen; la prohibición de importación de ropa usada o el establecimiento de exigencias de tipo sanitario con obligación de cumplimiento de determinados requisitos; medidas de control para evitar la evasión de obligaciones fiscales y sociales por sub-facturación, cambios de codificación, declaraciones incorrectas, contrabando, etc.

Para el COT la experiencia de la comisión fue buena y consideró que el desinterés del gobierno y la tendencia de los empresarios a diferenciarse hicieron que no tuviera resultados concretos. Los empresarios también evaluaron positivamente el informe con recomendaciones y sugerencias que no tuvo la aceptación del gobierno.

La situación crítica de la industria textil no se superó y en 2012 no está funcionando ninguna de las siete empresas con más de 100 trabajadores ocupados que participaron en las negociaciones

5. Conclusiones

Uruguay es un ejemplo de los cambios que contribuyeron a debilitar al movimiento sindical en el transcurso de la década de los años noventa, por dos motivos principales, la suspensión de la convocatoria de los Consejos de Salarios y el cierre de las grandes empresas industriales, sin que la organización sindical pudiera implantarse en los servicios en expansión.

El desafío actual es que los cambios en la organización del trabajo no lesionen los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo, se requiere una redefinición de estos a nivel nacional y regional. Por ejemplo, el derecho al trabajo ya no podrá entenderse como el derecho a desarrollar las mismas tareas en la misma empresa, en el mismo lugar y con el mismo horario, utilizando los mismos conocimientos para producir los mismos bienes con las mismas máquinas, desde el ingreso y hasta la jubilación.

Es posible responder a la exigencia de permanente aumento de la competitividad, cambios tecnológicos y en la organización del trabajo, buscando un nuevo equilibrio entre los derechos de los trabajadores, la flexibilidad que exigen las fluctuaciones coyunturales y el empleo de calidad, en condiciones de incertidumbre. La reconversión genera situaciones conflictivas y aún dramáticas, por lo que se trata de negociar los cambios y en particular para aprovechar las oportunidades y reducir los costos; lograr nuevos acuerdos que dando estabilidad y transparencia contribuyan a promover la inversión. La participación es condición necesaria para la consolidación de la democracia y un Sistema de Relaciones Laborales regulado y participativo es el instrumento compatible con una economía competitiva.

Referencias bibliográficas

1. Amadeo, Eduardo y Horton, Susan, 1996, "Labour Flexibility and Productivity: An Overview", en Horton, S., y Amadeo, E. (eds.), Labour productivity and flexibility, World Bank, Washington.
2. Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 1998, Mercado de trabajo: entre la solidaridad y la lealtad, Montevideo.
3. ----- 2003 Informe de progreso económico y social 2003. Se buscan buenos empleos. Los mercados laborales en América Latina, Washington.

4. Castellanos, Milton. 2009. Relaciones Laborales en Uruguay. Disponible en www.fuecys.org.uy
5. Chudnovsky, D. y Porta, F. 1991 Competitividad internacional: principales cuestiones conceptuales y metodológicas Documento No. 3/91, DE/FCCSS
6. De Silva, S. 1998 Performance related and Skill - Based Pay: An Introduction. OIT, Ginebra
7. García, Norberto. 2002. Productividad, competitividad y empleo: un enfoque estratégico En www.consortio.org/CIES
8. Kochan, Thomas, & Katz, Harry. 1988. Collective bargaining and industrial relations, Irwin, Homewood Ill.
9. Kochan, Thomas, & Piore, Michael. 1990. Proposal for comparative research on industrial relations and human resource policy and practice. Reunión de expertos, OCDE, París.
10. Kochan, Thomas; Katz, Harry & Mac Kersie, Robert. 1993. La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos, MTSS, España.
11. Kochan, Thomas, Locke, Richard & Piore, Michael. (eds.).1995. Employment relations in a changing world economy, MIT Press, Cambridge.
12. Kochan, Thomas; Mc Kersie, Robert, & Cappelli, Peter.1983. Strategic choice and Industrial Relations Theory and Practice, SSP WP Nº 1506-83.
13. Miglioni, Walter. Declaraciones al diario La Diaria de Montevideo, 28/04/09.
14. Notaro, Jorge (Editor), Pozzolo, María del Luján, Ordeix, María Mercedes, Barneche, Lorna. 1997. Análisis sectorial de las relaciones laborales. Un enfoque y cuatro casos uruguayos. FOMIN - UCUDAL, Montevideo.
15. Notaro, Jorge. 2005. El problema del empleo en el Uruguay. Diagnóstico y propuestas. Ediciones de la Banda Oriental, Montevideo
16. Notaro, Jorge, Quiñones, Mariela, Senatore, Luis y Supervielle, Marcos. 2012. Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo Uruguay 2005 - 2009. Departamento de Publicaciones de la Unidad de Comunicación de la Universidad de la República.

17. PIT - CNT. 20120. Discurso del primero de mayo de 2012. Fuente: www.icd.gub.uy (Consultada el 05-07-12).
18. Porter, M. 1980 Competitive strategy The Free Press, N. York
i. 1990 The competitive advantage of nations The Free Press, N. York
19. PREALC. 1993. Ajuste, reformas y mercado laboral. Chile, PREALC-OIT, Santiago.
20. Pucci, Francisco. 2003. "Sociedades de riesgo y mundo del trabajo en el Uruguay contemporáneo". En: El Uruguay desde la Sociología. Integración, desigualdades sociales, trabajo y educación. Departamento de Sociología, F.C.S., Universidad de la República. págs. 255- 275.
21. Stolvich, Luis, Lescano, Graciela y Morales, Silvana. 1995. Calidad total ¿maquillaje o transformación real? CIEDUR -FESUR
22. Supervielle, Marcos y Pucci, Francisco.2008. "El trabajo y las relaciones laborales en el siglo XX", en El Uruguay del Siglo XX: la sociedad, EBO, Montevideo.
23. Vega, María Luz. (ed.). 2005. La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado, OIT, Lima.
24. Williamson, John. 2004. "A Short History of the Washington Consensus" conferencia From the Washington Consensus towards a new Global Governance, setiembre, Barcelona.

Notas

- i. Transables: que se pueden exportar o importar y por lo tanto, están sometidos a la competencia internacional y obligados a aumentar permanentemente la competitividad para subsistir o crecer.
- ii. Vega, 2001, reiterado en Vega, 2005:11, "en Bolivia, Honduras, México y Uruguay, sin perjuicio de la existencia de determinados cambios legales o de propuestas de reforma que puedan indicar esta tendencia, no se puede hablar de reforma laboral stricto sensu." Se menciona como ejemplo de cambio en nota al pie la "supresión de los Consejos, en Uruguay."

Estudio de Mercado para productos alimentarios innovadores: el caso de los alimentos saludables y sopas instantáneas bajas en sodio

Market Study for innovative food products: the case of healthy foods and low sodium soups

Edición N° 14 – Agosto de 2012

Artículo Recibido: Enero 09 de 2012

Aprobado: Abril 20 de 2012

AUTORES

Bárbara Bahamondes Núñez

Correo electrónico: bahamondes_barbara@hotmail.com

Ariel Benavides Toro

Tecnólogos en Alimentos

Licenciados en Organización y Gestión Tecnológica

Universidad de Santiago de Chile

Santiago, Chile.

Correo electrónico: arielbenavides94@gmail.com

RESUMEN

En la actualidad y a nivel mundial existe la llamada epidemia del siglo XXI, donde el sobrepeso y la obesidad es un problema transversal en el mundo, incluyendo países en vías de desarrollo y desarrollados, provocando graves problemas de salud que afecta la calidad de vida de las personas. Uno de los objetivos del estudio es Identificar la intención de compra de los clientes de supermercado respecto a las sopas instantáneas saludables bajas en sodio.

En relación a la medición a la intención de compra de los clientes de un "gran" supermercado, respecto a las sopas instantáneas se sostuvo que un 77.94% de los encuestados estaría dispuesto a comprar una sopa instantánea saludable, lo que reafirma la necesidad que existe en el mercado de la oferta de productos innovadores con mejores aspectos nutricionales, los cuales están tomando mayor fuerza e interés en las personas.



Palabras claves: Obesidad, intención de compra y sopas instantáneas saludables.

ABSTRACT

Currently, worldwide there called epidemic of the XXI century, where overweight and obesity is a cross-cutting issue in the world, including developing countries and developed countries, causing serious health problems affecting the quality of life persons.

One of the objectives of the study is to identify the intentions of buying supermarket customers about healthy instant soups.

With regard to measuring purchase intent of customers big supermarket, about instant soups held a 77.94% of respondents would be willing to buy a health instant soup, which reaffirms the need in the market offer products with better nutritional value, which are becoming more strength and interest in people.

Key Words: Obesity, intentions of buying and healthy instant soups.



INTRODUCCIÓN

Debido al desarrollo de la humanidad, la alimentación fue variando y se convirtió en parte de la cultura de los pueblos. En la actualidad, y dado el ritmo acelerado que se lleva, existe una tendencia por la comida rápida, por su fácil consumo provocando consecuencias negativas en la salud de los consumidores. No obstante, mediante a innovación se han buscado líneas de productos más naturales y con mejor contenido nutricional para que los consumidores lleven una alimentación sana y, con ellos, una mejora en su calidad de vida.

Al pasar de los años, y mediante los avances científicos y tecnológicos, la alimentación se tornó problemática debido a los excesos cometidos en su ingesta diaria por la población. Es por ello, que en la actualidad y a nivel mundial existe la llamada epidemia del siglo XXI, donde el sobrepeso y la obesidad es un problema transversal en el mundo, incluyendo países en vías de desarrollo y desarrollados, provocando graves problemas de salud que afecta la calidad de vida de las personas. Por este motivo a nivel de Gobierno en Chile

existe la preocupación que trata de concientizar y educar a la población en poder basar su dieta en productos más saludables y disminuir los excesos de grasas, sal, azúcar, entre otros.

La llamada alimentación saludable se ha insertado en el mercado como una innovación en el área de alimentos con distintos tipos de productos, los cuales han sido desarrollados en primera instancia para personas con algún tipo de enfermedad crónica. Sin embargo, el consumo de estos productos por personas “sanas” ayudaría a mejorar su alimentación, ya sea por adquirir productos con menor contenido de sal, alto contenido en fibra, menor cantidad de grasas y azúcar, entre otros aspectos.

Además, estos alimentos entregan y brindan los nutrientes y energía necesaria para el adecuado y óptimo desarrollo de procesos biológicos en el organismo. Por ende, siendo beneficiosos para todo tipo de consumidor. Es por esto, que en los últimos años se ha tratado y trabajado en implementar la innovación dentro de la industria alimentaria, la cual no va enfocada a la creación de nuevos tipos de alimentos o productos, sino que innovar dentro de líneas de productos tradicionales y de alta demanda, es por lo que se han llevado a cabo mejoras en las líneas productivas.

Por lo anterior, se lanzan productos tradicionalmente consumidos en las familias, pero con características beneficiosas para los consumidores.

Alumnos titulados del programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica de la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile realizaron un estudio de mercado para

sopas instantáneas saludables reducidas en un 80% de sodio. Los principales objetivos específicos de esta investigación se redujeron en los siguientes:

1. Identificar cuáles son los aspectos nutricionales, que privilegian los clientes de un gran supermercado de las comunas de Las Condes, San Miguel y Maipú al momento de elegir entre una sopa saludable y una tradicional.
2. Reconocer diferencias entre la preferencia de alimentos saludables de los clientes de supermercado según rango etario, estado de salud, nivel socioeconómico.
3. Identificar la intención de compra de los clientes de supermercado respecto a las sopas instantáneas saludables.

Para llevar a cabo esta investigación se hizo necesario generar un marco teórico que respaldara y contextualizara el estudio propuesto. A raíz de lo anterior es fundamental dar a conocer los efectos a considerar de una alimentación no saludable.

CONSECUENCIAS DE UNA ALIMENTACIÓN NO SALUDABLE: ENFERMEDADES CRÓNICAS NO TRASMISIBLES

La obesidad es una de las principales enfermedades crónicas en Chile. Esto afecta a “todos los grupos etarios de la población, pero la real preocupación está en los niños”, según el INTA. Por otra parte, la información publicada por el INTA, señala que “en niños de seis años, la prevalencia de obesidad se ha triplicado en las últimas décadas desde el 7% en 1987 al 21,5% en 2009”. Estas cifras, llevan a que exista en estos niños, y futuros adultos, una mayor predisposición a desarrollar enfermedades, tales como hipertensión e intolerancia a la glucosa.

Hipertensión

El sodio es un nutriente esencial, por ende, la ingesta cumple una función en nuestro organismo y debemos consumirlo de forma diaria. Los requerimientos podrían satisfacer con la cantidad natural que aportan los alimentos, no adicionando sal. El exceso de su consumo se considera un grave problema en la salud. Está demostrado científicamente que un alto consumo de sal está asociado a un alza en la presión arterial (hipertensión arterial), trayendo consigo disposición para desarrollar enfermedades al corazón y cerebro. Las principales causas de muertes en Chile.

Enfermedades Cardiovasculares

La Organización Mundial de la Salud (OMS), publicó en el 2005 que “el 30% de las muertes por enfermedades crónicas son causadas por enfermedades cardiovasculares” (Dato publicado por el INTA). Se indica, además, que “en la población chilena de 17 a 24 años, un 7.7 por ciento de los hombres y 3.5 por ciento de las mujeres son hipertensos, cifras que aumentan dramáticamente con la edad, afectando al 58.7 por ciento de los hombres y 48.9 por ciento mujeres de 45 – 64 años, y al 74.6 por ciento de los hombres y 81.8 de las mujeres de 65 años y más.”

Diabetes

En Chile, el Ministerio de Salud desarrolló una Guía Clínica Diabetes Mellitus Tipo 2, en la cual señala que “la prevalencia de diabetes en nuestro país se estima entre 4,2% y 7,5% según las encuestas realizadas a nivel nacional los años 2003 y 2006, por el Ministerio de Salud y la Asociación de diabéticos de Chile (ADICH), respectivamente. A diferencia de lo que se describe a nivel internacional, que la mitad de aquellos con la enfermedad desconoce su condición, en Chile sobre el 85% de las personas que tiene diabetes conoce su condición; el problema radica en la baja proporción de las personas afectadas que está bien controlada (tiene niveles de glicemia dentro de rangos



normales), 19,7% y 17,6% respectivamente". (Guía Clínica Diabetes Mellitus tipo 2, 2009: 11).

Para llevar a cabo la investigación se precedió a determinar el paradigma de investigación en la cual se basaría la investigación.

PARADIGMA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación utilizó el modelo mixto que: "representa el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo" (Hernández y otros, 2003: 21), en donde ambos enfoques se mezclan en el análisis de datos. La utilización de éste

se basa en utilizar todas las ventajas de cada uno de los enfoques. En la primera de ella, el enfoque cualitativo, se busca "reconstruir la realidad, tal y como la observa los actores de un sistema social previamente definido" (Hernández y otros, 2003: 5). Esto conlleva a tomar la realidad como un "todo" y no reducirlo al estudio de sus partes. En el caso del estudio se realizaron entrevistas cualitativas semi estructuradas con el propósito de obtener información relevante de agentes claves al estudio para así en lo concreto obtener y poder efectuar el análisis del discurso y también como recurso de obtención de datos para desarrollar un instrumento de carácter cuantitativo en base a sus discursos, donde se busca medir la realidad para "establecer con exactitud patrones de comportamiento entre una población" (Hernández y otros, 2003: 5). Es por esto que la encuesta estructurada elaborada aportó datos concretos, los cuales se podrán trabajar y obtener un análisis estadístico, correlaciones si es que existiesen. Asimismo, respecto a lo cuantitativo se realizará la evaluación sensorial con pauta estructurada de la degustación de la Sopa de Pollo marca "Con Vida".

RESULTADOS

A continuación, se presenta el análisis de dos de las principales entrevistas, realizadas a una nutricionista y un Jefe de Sección un gran supermercado:

Entrevista a Nutricionista

Al preguntar a la nutricionista si **los productos elaborados o manufacturados los consideraría saludables** ella respondió: "cuando en su composición normal pasó a deshidratado y tuviera mucho sodio y uno las cambia a ligh y baja el consumo de sodio". Agrega que "el principal riesgo de esas sopas son la cantidad de sal y de sodio por la cantidad de aditivos". Se consultó **por el interés de una persona en consumir alimentos saludables, presentando alguna enfermedad y si se atribuye al nivel educacional**, la especialista se refirió a que dependía del nivel educacional de la población.

Entrevista a Jefe de Sección

Se preguntó respecto a la preferencia de los clientes, en el **aspecto nutricional que los clientes de supermercado busca en los alimentos saludables**: "Ojala sin sal". Además indicó que "la gente se informa más, está más preocupada del tema y en qué consiste".

Como resultado del análisis de las entrevistas se elaboró una encuesta estructura de 10 preguntas, las cuales fueron respondidas por clientes de una gran cadena de supermercados de las comunas seleccionadas (Las Condes, San Miguel y Maipú) obteniendo los siguientes resultados:

- La cantidad total de encuestados fueron 206 personas, de las cuales el 60.39% fueron mujeres y el 39.61% eran hombres. Con los datos se determinó se temí diferencias significativas en el consumo de alimentos saludables entre hombres y mujeres obteniendo que si existe diferencia significativa entre ambos grupos resaltando que las mujeres prefieren más que los hombres los alimentos saludables. Este resultado deja en evidencia el comportamiento femenino frente al cuidado del cuerpo y salud más que los hombres.

- Al clasificar la razón de este consumo se determinó que la razón más frecuente, es simplemente no tener una consideración especial con 36.62% y la segunda mayoría con 19.38% es por otra razón, la cual en la gran mayoría es para mantener una vida saludable, según lo mencionado por los encuestados. Esto se enlaza con el proceso de recolección de datos y en el discurso de las personas entrevistadas, ya que se detectó que el total de la muestra tiene muy presente que la alimentación es una parte fundamental para una vida saludable y sana, es decir, la alimentación tiene una incidencia en posibles enfermedades o complicaciones futuras pero el hábito de consumo es el que cuesta tomar y en esto influye mucho la publicidad, ya que los alimentos saludables que se consumen es por "moda" más que por alguna razón específica.

- Al determinar si la edad era un factor importante en el consumo de alimentos saludables los resultados mostraron que no existen diferencias significativas en el rango etario. Esto puede deberse a que en la actualidad existen muchos medios de difusión y campañas por la alimentación sana y saludable y está comprobado mientras se mantenga una dieta balanceada y saludable, existe menor probabilidad de presentar enfermedades crónicas no transmisibles, determinadas sólo por el exceso de productos dañinos para la salud. Es por ello que las personas que se cuidan en su alimentación no lo hacen a una edad determinada, si no que se está estableciendo a toda edad del ser humano.
- El padecer de una enfermedad crónica no transmisible si determina el mayor consumo de alimentos saludables, esto debido



a una obligación para poder mantener un mejor calidad de vida esto es causa de que la gente que presenta alguna enfermedad se ve obligado a cambiar su dieta por prescripción médica y tiene que sustituir sus productos tradicionales por productos más saludables. Es por ello también que se ha visto en el mercado que variadas empresas de alimentos han comenzado a crear líneas de productos alternativos, los cuales van dirigidos específicamente a estos clientes. Esto se reafirma con lo expresado por la nutricionista la cual en la entrevista señala que: las personas que están enfermas se ven obligados a cambiar su alimentación.

- Al comparar si tenía diferencia según el nivel de ingreso, los resultados mostraron que al dividir a la muestra en dos grupos, donde el primero eran los ingresos menores a 300 mil pesos y el segundo grupo lo mayores a 300 mil pesos no existía diferencia, este resultado se debe a la polarización de la muestra y además que el mayor número de encuestado (42.61%) presentaba una renta promedio entre 300 mil y 500 mil pesos, pero al comparar los extremos de ingresos, esto es menor a 200 mil pesos y mayor a 1 millón si existe diferencia significativa, lo cual se correlaciona con lo expuesto por la nutricionista de la Universidad de Chile quien mencionó que el nivel de ingreso si influye en preferir alimentos saludables. Esto debido al alto costo que por lo general estos presentan.

- En el último ítem de la encuesta, se le pregunta al encuestado

referente a que si tuviera la oportunidad de consumir una sopa saludable baja en 80% de sal ¿la compraría? Y los datos recogidos arrojan que el 77.94% de los encuestados manifestaron que si estarían dispuesto a comprar y a consumir una sopa saludable baja en un 80% de sal.

CONCLUSIONES

En conclusión al presente estudio realizado, se logró dilucidar en gran medida el comportamiento de los clientes de una gran cadena de supermercados de las comunas de Las Condes, San Miguel y Maipú, ya que se llegó a datos concretos respecto a sus preferencias, consumo, interés de compra, preferencia a aspectos nutricionales, principalmente. De este modo, se puede concluir que:

- De acuerdo a la información recabada con respecto a los aspectos nutricionales que privilegian los clientes de una gran cadena de supermercados, al momento de elegir entre una sopa tradicional y una saludable en orden de importancia son: bajos en grasa, bajos en sodio y por último, en azúcar o en su defecto hidratos de carbono. Pero el tem “no busca ninguna” hablando de aspectos nutricionales presentó la misma frecuencia que “baja en grasas”.
- Respecto a reconocer si existe relación entre las variables (sexo, rango etario, estado de salud, nivel socioeconómico) y si existe relación con el consumo de alimentos saludable, se obtuvo que:
 1. La variable sexo (Hombres v/s Mujeres) si influye en el consumo de alimentos saludable.
 2. La edad no influye en el consumo de alimentos saludables.
 3. Las enfermedades crónicas no transmisibles si influyen en el consumo de alimentos saludables.
 4. El nivel de ingreso si influye en el consumo de alimentos saludables.

Estos datos son de suma importancia para la empresa que elabora las sopas “Con Vida” para fortalecer sus objetivos y estrategias en el área comercial.

- En relación a la medición a la intención de compra de los clientes de un gran supermercado, respecto a las sopas instantáneas se sostuvo que un 77.94% de los encuestados estaría dispuesto a comprar una sopa instantánea saludable, lo que reafirma la

necesidad que existe en el mercado de la oferta de productos con mejores aspectos nutricionales, los cuales están tomando mayor fuerza e interés en las personas. Además, otro dato que reafirma es que más del 60% de los encuestados consume actualmente sopas instantáneas. Asimismo, en el tiempo en que se llevó a cado la recogida de datos corresponde a los meses de invierno, donde el consumo de estos productos se ve acrecentado.

Referencias Bibliográficas

1. Chile: Información nutricional a partir de hoy en envases de alimentos. 2006. Diario de la Universidad de Chile. Fuente:
2. Araya, Héctor. 2003. Alimentos funcionales y saludables. Revista Chilena de nutrición. Vol 30 n.1, Chile, Pag 2. Fuente: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071775182003000100001&script=sci_arttext (Consultada 30-05-11).
3. Mankiw. 2000. Macroeconomía. Cuarta edición. España
4. Hair, Joseph. Bush, Robert. Ortinau, David. 2004. Investigación de mercados. Segunda edición. México.
5. Hernández, Roberto. Fernández, Carlos. Baptista, Pilar. 2003. Metodología de la Investigación. Tercera edición. México.
6. Sánchez Cesar. 2000. Alimento: Composición y propiedades. Segunda edición. México.

Notas

- i. *Diabetes Mellitus tipo 2: es una enfermedad metabólica caracterizada por altos niveles de glucosa en la sangre, debido a una resistencia celular a las acciones de la insulina, combinada con una deficiente secreción de insulina por el páncreas. Un paciente puede tener más resistencia a la insulina, mientras que otro puede tener un mayor defecto en la secreción de la hormona y los cuadros clínicos pueden ser severos o bien leves. Extraído de: http://es.wikipedia.org/wiki/Diabetes_mellitus_tipo_2 (Consultado el: 09/05/2011).*

Militancia en internet: la experiencia de la radio y la televisión

Militancy on the internet: the experience of radio and television

Edición N° 14 – Agosto de 2012

Artículo Recibido: Octubre 11 de 2011

Aprobado: Julio 09 de 2012

AUTORAS

Mirta Mauro

Licenciada en Sociología de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Docente e investigadora en el Instituto Gino Germani, Universidad de Buenos Aires.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: msmauro@psi.uba.ar

Sheila Amado

Instituto Gino Germani – UBA.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: mafaldaylamusica@yahoo.com.ar

María Cristina Alonso

Licenciada en Sociología de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Docente e investigadora en formación, Instituto Gino Germani – UBA.

Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: alonso.cristina2007@gmail.com

RESUMEN

En los colectivos sociales y culturales de Buenos Aires, se observan procesos de cambio en las formas de intervención social y política, siendo la comunicación el centro de actividades de estos grupos, la cual se manifiesta no solo en forma escrita sino también audiovisual, haciendo uso de los medios provistos por Internet en el marco de la denominada cultura digital, en donde expresan aperturas posibles en nuevas formas de comunicación.

En este documento se analiza la apropiación colectiva de las tecnologías por parte de grupos de radio y televisión digital, los diferentes enfoques y formas de intervención militante que adoptan estos colectivos, las modalidades de utilización de los recursos de Internet y sus redes sociales para incorporar la radio y la televisión a este medio tecnológico, mediante sitios web propios y otras modalidades.

Palabras clave: comunicación alternativa - colectivos de radio - colectivos de televisión - formas de intervención.

ABSTRACT

Processes of change in the social and political intervention forms are observed in the social and cultural collectives, being communication the activity center of these groups. This communication is not only manifested in writing but also through audiovisual means with the help of the tools provided by Internet within the framework of the so -called digital culture, where new forms of communication are opened.

This paper analyzes the collective appropriation of technology by groups from Buenos Aires radio and digital television. It describes

the different approaches and forms of militant action adopted by these groups, the methods to use Internet resources and its social networks to incorporate radio and television into this technological environment through their own websites and other tools.

Key words: alternative communication – radio collective –television collective –intervention forms

INTRODUCCIÓN

En el último decenio del siglo XX se produce en la Argentina, así como en toda Latinoamérica, un marcado avance de las denominadas políticas neoliberales.

La privatización de empresas, la desregularización de la economía y con ello el consecuente dismantelamiento del Estado desemboca en una crisis social y política que tiene como punto más álgido el levantamiento popular de diciembre de 2001 y el abandono del gobierno por parte del presidente constitucional.

En este contexto los grupos dedicados a la producción contra informativa surgen como un actor clave tanto en la difusión de los hechos que se producían por aquel entonces, como así también en la organización de las clases populares.

En el caso de las radios comunitarias podemos rastrear sus inicios a mediados de la década de los 80, en el contexto del retorno de la democracia. Estas radios surgen como respuesta a un nuevo actor consolidado durante la dictadura militar: los medios masivos de comunicación. La complicidad de estos medios con la junta militar durante el período que va del 76 al 83, permitió a los primeros hacer grandes negociados y con ello adquirir un gran poder económico y social.

A la par de este fenómeno, la juventud comienza a tener cada vez mayor incidencia en la vida política, entre las distintas intervenciones en las que tienen participación encontramos la producción radial. De acuerdo con Ernesto Lamasí del colectivo La Tribu, el fenómeno de las radios alternativas tiene múltiples causas. En primer lugar, el abaratamiento de los costos tecnológicos y el acceso a una determinada posibilidad de emitir facilitó el acceso para las producciones independientes, en segundo lugar, el surgimiento de una nueva conciencia sobre los medios, como un espacio estratégico más que táctico, y en tercer lugar, la crisis de los sectores de delegación y representación política clásica, como pueden ser los partidos, los sindicatos y las instituciones más reformistas.

La década de los 90 se presenta como una época difícil para las distintas

radios comunitarias que por una parte peleaban por la legalización de sus señales y por otra sufrían los embates de una economía hostil para llevar adelante cualquier tipo de microemprendimiento que permitirá sostener los distintos proyectos.

Respecto al surgimiento de las distintas televisiones alternativas y comunitarias, estas también surgen a partir de los años 80 y son calificadas como experiencias piratas y sancionadas por el ex COMFER (Comité Federal de Radiodifusión). De acuerdo con María Cecilia Fernándezⁱⁱ “El fenómeno televisivo de baja potencia surgió con la vuelta a la democracia siendo parte de un proceso de transformación político-social en la sociedad argentina”. Según la misma autora hacia el año 1992 existían 250 canales en todo el país nucleados en la Asociación Argentina de Teledifusoras Comunitarias (AATECO).

El año 2001 encontrará a estas experiencias (tanto la radio como la TV) más fortalecidas a partir de las contradicciones que comenzó a generar el modelo menemista en su segunda presidencia, las dificultades económicas, la falta de políticas sociales, entre otros factores movilizaron a la sociedad civil en busca de un cambio político.

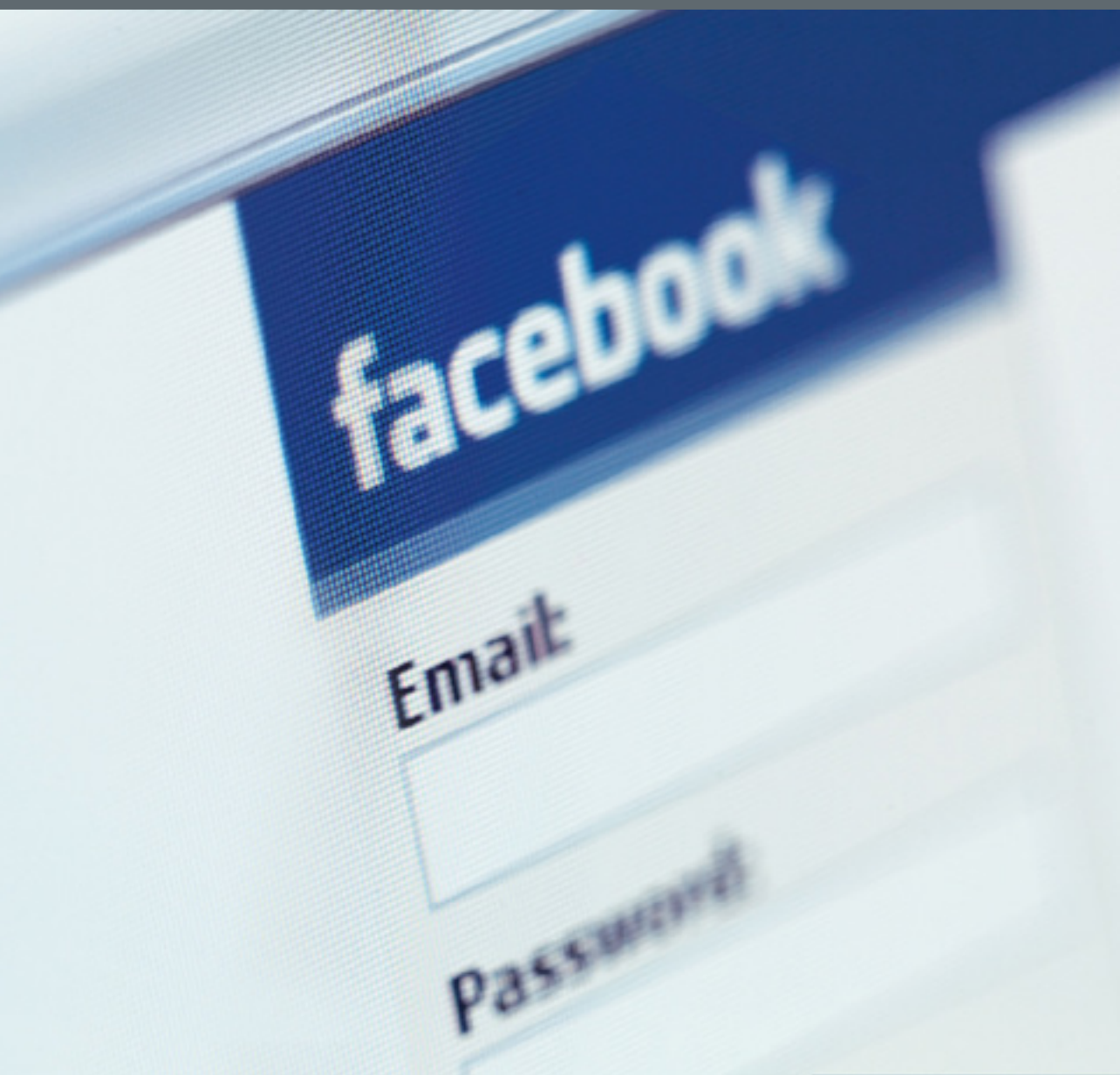
En la década del 90 la creciente incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y de los equipos digitales, la popularización y el abaratamiento de los costos de las computadoras, el mejoramiento de las características de artefactos tecnológicos necesarios para la producción audiovisual (cámaras, islas de edición, micrófonos) favorecen la producción casera a bajo costo y el inicio de nuevas expresiones mediante el formato web. De esta manera, los distintos colectivos experimentan y se apropian de un nuevo lenguaje, resignificando experiencias constituidas en formato analógico y dando lugar a nuevas producciones exclusivamente desde el formato digital.

1. ANTECEDENTES TEÓRICOS

El surgimiento del mundo virtual ha provocado el desarrollo de un agudo debate entre diferentes posiciones encontradas. Para algunos es la cúspide de la interacción en las relaciones sociales, en donde prima el mundo libre, igualitario, el inicio de la aldea global; otros lo consideran como el inicio de un complejo y oscuro problema de la época actual que nos remite a un cambio de valores, de las instituciones, una ruptura del tejido social, el hombre se modifica, se retrotrae a sí mismo.

Levy (1997), citado por Ardévol y otros (2002), se refiere a la





cibercultura en un sentido evolucionista, dado que se observa un cambio generalizado y un sistema cultural como totalidad, en donde la evolución humana se relaciona con la tecnología y el cambio cultural y social.

Se trata sin duda de nuevos protagonismos alrededor de la denominada cibercultura y nos plantean interrogantes ante estas potencialidades. ¿Cómo caracterizamos a nuestra sociedad? ¿Qué transformaciones se producen en la sociedad y en los sujetos? ¿Cómo nos ubicamos en éste período histórico? ¿Hay un desplazamiento de lo físico a lo virtual?

Algunos de estos aspectos lo desarrolla Barbero (1998), citado por Bermúdez y Martínez (2002), considerando a la época actual como de descentramiento de tres órdenes: el de los saberes, los territorios y los relatos. Agrega que debemos aceptar la incertidumbre como un elemento intrínseco del mundo actual y dejar de pensar en verdades absolutas.

Menciona que los procesos de construcción simbólica de la sociedad se desestructuran y recomponen en nuevas lógicas sociales. Entonces estamos ante nuevas formas de sociabilidad que se desarrollan en el

ciberspacio y no en las formas tradicionales de comunicación cara a cara.

Otros discursos muestran a Internet, como una tecnología inherentemente democrática, e incluso libertaria ingobernable que rompió las fronteras de los estados-nación y de sus intentos de control, y que ejerce presión en una nueva cultura universal y en sus formas de interacción. Así Internet nos dirige a un nuevo modelo cultural cuya forma está prefigurada en la propia tecnología.

La propuesta de Stratton (1996), citado por Ardévol y otros (2002), marca otra dirección, plantea que Internet forma parte de otra nueva fase del sistema capitalista, considerando al mismo como en su momento lo fue el telégrafo o incluso el teléfono, para la desterritorialización de la producción, distribución y consumo de mercancías, disolviendo las culturas locales y estableciendo un nuevo orden global.

También otros estudios sobre Internet, se centran en caracterizar a las interacciones que se dan dentro de la red como cultura on-line diferenciando de la cultura off-line.

Se trata de la popularización de las tecnologías digitales de la imagen, que junto con el desarrollo de programas informáticos y sitios web, introducen nuevas prácticas de producción, distribución y consumos de productos culturales.

Creemos que en estos escenarios, sitios como YouTube, Google Video, etc., permiten que cualquier usuario de Internet pueda colgar contenidos visuales y así poder compartir públicamente su producción de forma gratuita y llegar a miles de usuarios. Además estos sitios son también espacios de interacción social y de comunicación directa entre los participantes, que es a su vez pública y personal.

Esta nueva modalidad de expresión que encuentran los colectivos y movimientos sociales nos adentran en una atmósfera social y cultural diferente, donde las tecnologías por sí solas no son quienes producen transformaciones políticas, sino que son las estructuras, las redes y las prácticas sociales en las que éstas se insertan las que le otorgan un nuevo significado a la cooperación y a las prácticas sociales (Rueda Ortiz, 2008).

Desde la irrupción de los movimientos sociales en Seattle en 1999 y a través de otras protestas de acción directa, los movimientos de base han empleado de forma innovadora las redes informáticas globales, las políticas informativas y las formas organizativas en red para resistir la creciente influencia de las corporaciones en nuestras vidas y en nuestras comunidades. En respuesta a la concentración

de los medios en manos de unos pocos, los movimientos sociales generaron sus propios medios de comunicación, lo que presupone una nueva forma de organizar y construir la información (Juris, 2004).

Estas formas alternativas de informar, denominadas contrainformación se caracteriza: por oponerse a la organización piramidal de los medios tradicionales adoptando una modalidad participativa de sus miembros para la toma de decisiones; por abrir canales de comunicación con el receptor; por fomentar la circulación libre y abierta de la información.

2. METODOLOGÍA

El objetivo del presente trabajo es describir algunas características de colectivos sociales y políticos de Buenos Aires, que hacen uso de las tecnologías, en particular la radio y la televisión, no solo como instrumento para la militancia sino como formas de articularse en red, estableciendo vínculos con otros colectivos u organizaciones con objetivos parecidos que en general trascienden las fronteras nacionales.

La estrategia utilizada es cualitativa, aplicando la técnica de entrevista en profundidad a colectivos de radio y televisión comunitaria establecidos en la ciudad autónoma de Buenos Aires y del conurbano bonaerense, en el período que va desde fines de 2009 a principio de 2010. Los medios relevados son: FM en tránsito, Culebrón Timbal, Ágora TV, Canal 4 Darío y Maxi, Antena Negra, Barricada TV, TV PTS.

También se realizó análisis de la producción, documentos, espacios en la web, etc. de los colectivos mencionados.

3. RESULTADOS

a) Los colectivos de radio y televisión digital: cómo se definen

TV PTS, Barricada TV, Antena Negra, Canal 4 Darío y Maxi, se definen como grupo político que "hacen comunicación", por una necesidad de comunicarse, o como medio de comunicación partidario, o grupo audiovisual de acción política, utilizando la comunicación como

un frente más de lucha, entendiendo la comunicación como algo estratégico. Si bien utilizan una herramienta ligada al concepto de la estética, el objetivo es político.

En el caso de Ágora TV se definen como un grupo de afinidad política, libertaria, no pertenecientes a ningún partido ni a ninguna estructura superior.

Culebrón Timbal, de característica más barrial, se define como productora cultural comunitaria utilizando plurimedios, para diferenciarlo del término de multimedios por su connotación de índole comercial y capitalista, a través de su radio, canal de televisión y diario que se edita en red.

En general alguna coyuntura histórica en particular genera la necesidad de producir un medio de comunicación, como es el caso de los integrantes de Canal 4-Antena Negra que lo gestan básicamente porque perciben una campaña a partir de 2003 hasta estos días, de deslegitimación de los movimientos sociales, de criminalización de la protesta social, motivando la apropiación de esta herramienta de comunicación con el fin de generar cambios.

Algunos surgen en el contexto del movimiento piquetero (TV Barricada), conformado por compañeros que venían de experiencias previas en cine piquetero y la televisión piquetera. Algunos han participado de la experiencia de Utopía TV en los '90. Otros participan a su vez en organizaciones de trabajadores desocupados (Antena Negra).

El medio que mayor antigüedad tiene, entre los relevados, FM en Tránsito, nace como una cooperativa en el contexto de la primavera democrática alfonsinista, nucleando a un grupo de periodistas de la zona (Castelar) que no encontraban el espacio para escribir lo que querían expresar.

El objetivo en general de estos medios de radio y televisión es darle voz a los que no tienen voces, trabajando de manera horizontal y participativa, tomando decisiones colectivas y consensuando la toma de decisiones.

El público al que va dirigido, varía según el alcance de su difusión.



Los que se pueden ver u oír por internet, en general el público suele ser heterogéneo aunque en general presenta determinada afinidad política que motiva el consumo de este tipo de comunicación. En el caso de aquellos medios que transmiten a través de la instalación de una antena con cierto alcance, que en general no supera los 6 km., el público habitual es el vecino de la zona.

b) Internet y las nuevas tecnologías digitales como facilitadores de la comunicación.

El progresivo uso y penetración de Internet motivó la transmisión, en algunos casos, de televisión en vivo, a través de este medio, lo que posibilita una mayor expansión. A veces incluyen un canal de chat en la propia página, posibilitando que el público realice preguntas, lo que permite una comunicación participativa.

Perciben a internet y las nuevas tecnologías como facilitadoras de la comunicación, permitiendo que se desarrollen muchos más espacios de intercambio.

La experiencia de la radio on line permite trasladar los contenidos de lo que producen a diario en la radio tradicional a un soporte digital

para que mucha más personas tengan acceso, y no sólo con alcance al área geográfica donde se encuentra instalada la antena. Así es, que no sólo puede ser escuchada, como en el caso de FM en tránsito, por los vecinos residentes en zona oeste, sino también de cualquier lugar del país o del exterior, teniendo acceso de esta manera a los contenidos de un medio alternativo sumando audiencia.

Otros utilizan el espacio televisivo a través de internet, pero no con producción de televisión en vivo porque requiere muchas horas de trabajo de varios compañeros, y en todos los colectivos de comunicación, los integrantes trabajan en otras actividades para poder subsistir. Algunos hicieron la experiencia con mesas de debates combinados con editados, con formato parecido a lo que puede verse en un programa de televisión abierta o por cable, pero como Internet es otro tipo de formato, tiene mucha divulgación el producto comunicacional cuando se incorpora a la entrevista un montaje de imágenes y de informe.

TV PTS cuenta la experiencia de lo que significó internet cuando fue el golpe de estado en Honduras. Realizaron a través de internet una campaña de relaciones, no conocían a nadie en dicho país, y comenzaron a contactarse con mucha gente que incluso actuaban de corresponsales y que nunca llegaron a conocer personalmente. Les enviaban material que podían comunicar en directo por Internet, se hablaban por teléfono, realizaban entrevistas y publicaban en forma inmediata. Incluso en Honduras replicaron videos producidos por TV PTS. Esto demuestra la dinámica de este medio y en especial en los procesos de lucha de clases.

El temor de este grupo es que así como en otro momento histórico hubo prohibición de prensa, aparezca una nueva legislación que "van a reventar servidores, va haber distintos problemas para transmitir" (TV PTS).

La tecnología actual les facilita que entrevistas de buena calidad sean realizadas, a veces, por el propio fotógrafo, pues con la misma cámara de fotos pueden grabar y cubrir un determinado conflicto, que luego puede ser enviado vía e-mail. Algunos perciben esta etapa digital como un período de abaratamiento de los costos de la tecnología, ya que permite la circulación de la imagen audiovisual, con sólo portar una cámara digital y un mini DV en el bolsillo, cuando antes se requería de transportar una filmadora de 35 mm.

Los colectivos perciben que la homogeneización del formato tecnológico permite un estándar de reproducción que nada tiene que envidiar a un canal comercial. Antes la mala calidad de la imagen actuaba como excusa para la censura. Hoy se tiene acceso a una

tecnología que tiene una calidad de registro que permite acceder a formas de distribución y de emisión con un estándar comercial; con cualquier cámara digital se iguala la calidad registrada por un canal comercial y profesional.

c) La producción de los contenidos

La producción en casi todos estos medios de comunicación suele ser propia. En el caso de Antena Negra tienen tanto programas propios, -de información, de video debate, en el que presentan videos sobre determinados temas de la realidad y luego se realiza un panel de debate-; y por otro lado tienen producciones de terceros.

FM En tránsito, presenta una característica similar utilizando una producción combinada, de acuerdo a determinadas bandas horarias, es decir a partir de un determinado horario, en días de semana en una franja horaria muy amplia la producción es propia con participación de todos los socios de la cooperativa, quienes a su vez elaboran los costos de producción de los programas así como la explotación de la producción de los mismos.

A partir de las 19:00 hs., los días de semana, se abre el espacio para las producciones independientes que pagan por el mismo y realizan su programa, existiendo criterios políticos e ideológicos para la aceptación de las propuestas. No obstante la venta de estos espacios, es la propia cooperativa la que toma las decisiones del departamento de técnica y arte, editando todas las piezas, separadores, aperturas, etc., las producciones independientes no editan, "por una intención de que tenemos que ser buenos técnica y estéticamente, no necesariamente una radio por ser popular, barrial, alternativa, comunitaria, tiene que sonar mal". Tienen mucha rigurosidad en lo que respecta a la calidad del sonido, a la calidad del producto en general, porque "el oyente no discrimina entre producción independiente y la producción de la cooperativa" (Entrevista a FM En Tránsito).

El canal TV PTS intenta en sus producciones, por un lado, mantener una línea de actualidad con coberturas, con informes de coyuntura, con denuncias sobre hechos determinados o de agenda pública. La información que transmiten los grandes medios de comunicación para política nacional, pero desde otra perspectiva. Por otro lado, producciones quizás no tan asociadas con la actualidad, pero que a criterio del colectivo merecen ser analizadas o investigadas, y ligado siempre a los objetivos de la organización política de pertenencia, como es la reivindicación de las ocho horas de trabajo obligatorio, los distintos tipos de luchas sociales o de lucha de la clase obrera.

Barricada TV se propone contar el mundo desde su propia mirada a partir de lo específico del género periodístico, construir un noticiero popular que pudiera servir de base a su proyecto de montar una televisión. El noticiero es semanal y va en vivo, en oportunidades han cubierto episodios delictivos no informado por los medios masivos, como el asesinato de un joven en una comisaría. Producen sus propios programas buscando un estilo propio que no sea el del capitalismo. Transmiten desde las instalaciones del IMPA (primera fábrica argentina recuperada y mantenida por sus trabajadores).

Culebrón Timbal, la productora cultural comunitaria, que maneja, lo que ellos denominan un plurimedio - radio, canal de TV, diario-, por sus características tienen la concepción de que la radio es de todos, es del barrio, por tanto es la propia gente la que hace los programas. En la televisión la concepción es similar intentando integrar al barrio, a la escuela y al Culebrón.

En cuanto a la propiedad de la imagen, para los colectivos no debería tener propiedad privada, la imagen es para ser compartida, apropiada y difundida. Toda la producción publicada en la página web por estos grupos, puede ser bajada, utilizada y reutilizada.

d) Conclusiones

Los colectivos políticos y sociales utilizan la radio o la televisión como forma de militancia, como medio para incluir a los excluidos de su uso, con impacto a los sectores más populares de la población, fomentando una lectura diferente o crítica de la información aportada por los medios masivos de comunicación.

Internet y las tecnologías digitales generaron cambios en los modos de producción y difusión de la información. Al observar las metodologías utilizadas por los colectivos estudiados, se ha podido percibir un cambio desde una modalidad tradicional -barrial, local, regional- a una modalidad global, cuyos límites espaciales y temporales son mucho más amplios y a la vez difusos: una acción propagandística, una performance, un video, subidos a la red tienen un alcance global y una duración indeterminada.

El ciberespacio se constituye en un nuevo campo de acción. Los colectivos articulan este escenario virtual con el espacio geográfico para la acción directa - festivales, muestras, marchas, actos políticos, etc.- de tal manera que se dimensionan los territorios de acción y el dominio del tiempo y el espacio.

En este contexto las prácticas comunicacionales se conciben como una acción de intervención, una herramienta artística, estética y

política que apunta a la transformación social, al margen de la diversidad de objetivos que procure: contrainformar, desarrollar niveles de conciencia, agitar, formar cuadros, etc. (Bustos, 2006).

Internet y las tecnologías digitales, como herramienta tecnológica del capital, se convierte en un nuevo campo de poder de información, de dominación, de saber, de participación, de socialización, su apropiación ha implicado un cambio significativo en las estrategias de intervención política, estableciéndose en un territorio virtual de alcance ilimitado. Esto contribuye a la conformación de las identidades colectivas que se reapropian del espacio simbólico y establecen un correlato entre el ciberespacio y el territorio.

La realidad de toda hegemonía, en su sentido político y cultural, que siempre es dominante, jamás lo es de un modo total o exclusivo (Williams, 2009). Las formas alternativas u opuestas existen en la sociedad como elementos significativos y su presencia activa es decisiva. En este sentido, los colectivos persiguen la búsqueda o la construcción de "otra" hegemonía, en contra de ésta hegemonía cultural y política dominante, utilizando todas las herramientas de que disponen en un corrimiento de los espacios materiales y simbólicos de la militancia política. (Lago Martínez, 2012)

Como última reflexión: "los proyectos alternativos y los valores que plantean los actores sociales para reprogramar la sociedad también deben pasar por las redes de comunicación a fin de transformar la conciencia y las opiniones de la gente para desafiar a los poderes existentes. Y solo actuando sobre los discursos globales a través de las redes de comunicación globales pueden influir en las relaciones de poder en las redes globales que estructuran todas las sociedades" (Castells, 2010: 85).

Referencias Bibliográficas

1. Ardévol, Elisenda; Martí Josep; Mayans, Joan. 2002. La cultura de Internet o el análisis cultural de los usos sociales de Internet. Ponencia presentada en IX Congreso de la Antropología de la Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español.
2. Barcelona. Fuente: Actas. Simposio 4 Ciudadanos de silicio, ciudadanos del ciberespacio: ¿un nuevo campo social para las identidades colectivas?
3. Bermúdez, Emilia; Martínez, Gilderdo. 2001. Los estudios culturales en la era del ciberespacio. Revista Convergencia, Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe. Año 8 N°26.

México. Págs. 11-31. Fuente <http://redalyc.uaemex.mx> (Consultado el 24/05/11)

4. Bustos, Gabriela. 2006. Audiovisuales de Combate. Editorial La Crujía. Buenos Aires, Argentina.
5. Castells, Manuel. 2010. Comunicación y poder. Alianza Editorial. Madrid, España.
6. Juris, Jeff. 2004. Indymedia. De la contrainformación a la utopía informacional. En V.M Sáenz (Coord.) La red es de todos. Cuando los movimientos sociales se apropian de la red (pp.154-177). Editorial Popular. Madrid, España.
7. Lago Martínez (comp.) 2012. Ciberespacio y resistencias. Exploración en la cultura digital. Hekht Libros. Buenos Aires, Argentina.
8. Rueda Ortiz, Rocío. 2008. Cibercultura: metáforas, prácticas sociales y colectivos en red. Revista Nómadas, N° 28. Bogotá, Colombia.
9. Williams, Raymond. 2009. Marxismo y literatura. Las Cuarenta Editores. Buenos Aires, Argentina.

Notas

- i. Lamas, Ernesto. 2007. Radios comunitarias: Lenguajes, características y preguntas. Fuente: <http://www.vivalaradio.org/comunicacion-alternativa/radios/invitar-al-otro.html> (Consultado el 02/05/11)
- ii. Fernandez, María Cecilia. 2011. Utopías en el aire. Fuente: <http://www.agorativ.org> (Consultado el 03/06/11)

Según EXENTO N° 03818 del 14 de Junio de 2007.-

DIPLOMADO EN GESTION DE LAS PERSONAS

www.tap.usach.cl | Fono contacto :7180533

Pronto Séptima Versión



Una Propuesta para la Implementación y Evaluación de Capacitación en Farmacia Comunitaria:

Clasificación ABC de Inventarios y su Impacto en el Grado de Apalancamiento Operativo.ⁱ

A proposal for the implementation and evaluation of Community Pharmacy Training: Abc Inventory Classification and its impact on the degree of operating leverage.

Edición N° 14 – Agosto de 2012



Artículo Recibido: Diciembre 09 de 2011
Aprobado: Julio 25 de 2012

AUTORES

Fernando Rojas Zuñiga

Químico-Farmacéutico, Magíster en Administración de Organizaciones.

Coordinador de Extensión, Facultad de Farmacia, Universidad de Valparaíso.

Valparaíso, Chile.

Correo electrónico: fernando.rojas@uv.cl

Andrea Tatiana Paniagua Cornejo

Químico-Farmacéutico, Magíster en Gestión Farmacéutica y Farmacia Asistencial.

Encargado de Local, L-51, Farmacias Knop Ltda.
Valparaíso, Chile.

Correo electrónico: local51@farmaciasknop.cl

Resumen

Este artículo muestra una metodología para implementar y evaluar la efectividad de la gestión del conocimiento en una organización de retail farmacéutico.

Los resultados de esta investigación proponen realizar la selección de productos y temas de la capacitación, basándose en la clasificación ABC de inventarios, ordenando los márgenes de contribución que involucran las referencias con mayor incidencia en los niveles de actividad, según la ley de Pareto.

Los efectos de la capacitación fueron medidos por la optimización de la magnitud del grado de apalancamiento operativo, y la correlación lineal de los componentes de resultados y ventas que conforman el parámetro.

Palabras clave: Capacitación; Clasificación ABC de inventarios; Grado de Apalancamiento Operativo; Margen de Contribución.

Abstract

This paper shows a methodology to implement and evaluate the effectiveness of knowledge management in an organization of retail pharmacist. The results of this research suggest the selection of products and training topics based on the ABC classification of inventory, ordering contribution margins references involving the greatest impact on activity levels, according to the Pareto law. The effects of training were measured by optimizing the magnitude of the degree of operating leverage, and the linear correlation results and sales components that make up the parameter.

Keywords: Training; ABC inventory classification; Degree Operating Leverage; Contribution Margin.

Introducción

1. La capacitación y su impacto a nivel de la gestión de las organizaciones.

El proceso de evaluación de los impactos de la capacitación, abordado por Rodríguez (2005) no ha resultado hasta ahora en un tema simple, debido a que involucra todo el sistema de gestión organizacional, sus políticas, objetivos, estrategias, planes, programas y resultados, entre otros. Bravo, Contreras y Crespi (2006), argumentan que este proceso

ha pasado por demostrar la efectividad en torno a los resultados de aprendizaje, y eficiencia medida como rentabilidad financiera de los recursos invertidos en las acciones de capacitación. Por su parte, la orientación experimental de la evaluación ha buscado establecer la relación causa – efecto (capacitación – resultados), considerando un grupo experimental de personas (al que se le aplica la capacitación), y un grupo control (al que no se le aplica dicha variable).

En el presente trabajo se evalúan los resultados del proceso de capacitación con orientación experimental, proponiendo al indicador financiero grado de apalancamiento operativo, como herramienta de control de sus efectos en la organización. La propuesta se realiza basándose en los autores Quintero, Ledo y Alonso (2007), quienes aseguran que esta forma permite determinar en qué medida la capacitación mejora (o empeora) el desempeño, resultados financieros, la gestión u otro indicador definido previamente, y de esta forma aislar en gran medida el efecto de otras variables ajenas a la capacitación en los resultados.

2. Grado de Apalancamiento Operativo: Sensibilidad de los resultados financieros ante cambios en el nivel de las ventas, y su relación con la volatilidad en los períodos de medición.

El riesgo de las operaciones en las empresas comercializadoras, convencionalmente se mide por medio del parámetro financiero denominado grado de apalancamiento o leverage operativo (GAO). Este parámetro se encuentra condicionado por el volumen de ventas y la estructura de costos operacionales de la empresa, y Bernstein (1993) lo define como el tanto por uno de variación en el resultado operacional, que se produce como consecuencia de un determinado tanto por uno de variación de la actividad o ventas.

Dadas las consideraciones para cimentar indicadores de rentabilidad y riesgo, las cuales indican que estos deben ser formulados como razón entre un concepto de resultado financiero, y recursos requeridos para obtener ese resultado, existiendo una relación causal entre los recursos considerados como denominador, y el excedente o resultado al que han de ser enfrentados, y que para aumentar la representatividad de los recursos requeridos, Sanchez (2002) recomienda considerar el promedio del periodo en el cual se determina el indicador.

En (1) se señala la expresión de cálculo de GAO:

$$\text{GAO} = \frac{(\Delta \text{RESOPE} / \text{RESOPE Promedio})}{(\Delta \text{Ventas} / \text{Ventas Promedio})}$$

(1) $\text{GAO} = \frac{(\Delta \text{RESOPE} / \text{RESOPE Promedio})}{(\Delta \text{Ventas} / \text{Ventas Promedio})}$

Donde,

GAO= Grado de apalancamiento operativo (degree operating leverage)

RESOPE=Resultado Operacional de la Explotación

Δ= Diferencial entre un período y el promedio de los períodos considerados

Promedio= promedio de los valores en los períodos considerados para el cálculo

Del análisis de su significado, Bernstein (1993) y Mora (1995) han deducido que un GAO es amplificador si el coeficiente resulta mayor que uno, y significará que la variación de las ventas en un porcentaje determinado conseguirá que los resultados operacionales manifestados en beneficios o pérdidas, varíen en una proporción

mayor, lo que se relaciona con un mayor riesgo operativo para la empresa; y viceversa si el GAO es menor que uno, e inclusive negativo, lo que indicaría comportamientos correlacionados en dirección contraria de los resultados operacionales respecto de las ventas. Por este motivo el GAO óptimo es 1, de tal forma que variación en resultados y ventas se muevan en la misma proporción y dirección.

García (2001), advierte que el resultado operativo entre períodos puede variar en función de numerosas variables, en forma más o menos proporcional a la detectada en la actividad, dentro de las cuales es posible observar al número de unidades vendidas en los períodos, costos variables unitarios de cada producto que conforma el inventario de la empresa en los períodos a contrastar, tasas de margen unitario de cada producto sobre costes variables totales en los períodos, y los costos fijos involucrados en los períodos a contrastar. A este respecto los estudios señalan que, las metodologías contables (Huefner y Largain, 2008), las negociaciones de contratos con proveedores (Nissim y Penman, 2003), y el distress financiero (George y Hwang, 2010), juegan un rol fundamental debido a su influencia

en los registros del GAO, el cual según trabajos de Nikkininen y Sahlström (2005) es importante mantener bajo estricto control, al punto de postular que sus resultados óptimos en el tiempo, puedan ser considerados como indicadores para incentivos económicos por auditorías contables de asesoría a empresas.

Por su parte, Hernández, Lavín y Álvarez (2008) indican que las connotaciones anteriormente señaladas magnifican el riesgo operacional para las empresas, cuando la volatilidad de este parámetro de sensibilidad operativa ante las ventas, se ve aumentada en diversos períodos sucesivos de medición, lo cual verificaron realizando una integración de la sensibilidad y la volatilidad al clásico modelo de costo-volumen-utilidad ocupado para el cálculo de puntos de equilibrio operacionales y financieros.

Con la finalidad de considerar los factores anteriormente señalados, Aranda y Diéguez (2006), han desarrollado alternativas para la determinación de la sensibilidad del resultado financiero de las empresas, ante cambios en el nivel de las ventas o actividad, denominado palanca, en un entorno de multi-comercialización, sin dejarla sujeta a los supuestos rígidos del apalancamiento operativo, que no interpretaban las variables anteriormente nombradas, demostrando que la variación del resultado financiero debido exclusivamente a la variación de la actividad o nivel de ventas entre dos períodos, corresponde a una función proporcional al margen total de contribución variable de cada producto, proponiendo una expresión que descompone la variación del resultado debido a un cambio en la actividad, en efectos del volumen de ventas y del mix comercial. Con este fundamento, probamos exitosamente el efecto de movilizar concertadamente por medio de la capacitación, la venta de un mix comercial de inventarios que optimizara el grado de apalancamiento operativo.

Por último, Esteo (1998) indica que en el parámetro GAO, los resultados de explotación guardan una relación muy estrecha con las ventas, y cuanto mayor sea la correlación entre el numerador y denominador que lo componen, mayor será la información que proporcionan ambos componentes del indicador sobre la gestión económica de la empresa, mayor su utilidad para la toma de decisiones, y su validez para efectuar comparaciones inter-temporalmente, lo cual se relaciona con una menor volatilidad de la rentabilidad y su consiguiente menor riesgo de retorno para la empresa. Por este

motivo, ensayamos el ocupar indicadores de correlación lineal entre los componentes del parámetro para verificar la volatilidad del mismo, argumentando que mejores correlaciones indican grados de apalancamiento operativos más estables en el tiempo, con la resultante disminución de riesgo.

3. Relación entre costos de inventarios, GAO y capacitación empresarial

Dentro de los principales problemas para empresas de retail que comercializan más de un producto, Vergiú (2005) cita a la asignación de costos, con el objeto de conocer la rentabilidad de cada uno de los productos que conforman el inventario. Silver, Pyke y Peterson (1998), basados en el principio de Pareto, observan que un gran porcentaje (aproximadamente un 80%) de los ingresos de una empresa de retail, está concentrado en un pequeño porcentaje (aproximadamente un 20%) de la población que compone el inventario. Con esta base, Ramanathan (2006) genera una clasificación basada en criterios múltiples utilizando optimización lineal para un mix de inventarios que contiene elementos o referencias de tipo A, consideradas críticas, por ser responsables de un 80% de las ventas y los márgenes de contribución en empresas de este tipo.

Relacionando los antecedentes previos respecto al GAO de empresas de retail, Taylor (1994) plantea que es considerable que la clasificación ABC de los márgenes de comercialización de los inventarios, puede ser causal de mejoras en los resultados operativos, al correlacionar de mejor manera los costos operacionales con la venta de productos que tienen una mayor influencia en los márgenes de contribución de las ventas, por medio de cambios en el mix de ventas, pudiendo ser una potente herramienta para reducir la sensibilidad o variabilidad del GAO, cuya amplificación y volatilidad representa un mayor riesgo para las organizaciones. Mediante experiencias aplicadas a entidades financieras De Young (2001) confirma lo anterior.

En el presente trabajo se ha realizado un plan de capacitación dirigido a dependientes del área de ventas de una empresa de retail farmacéutico, basando la sistematización de los temas a tratar en otorgar detalles técnicos de productos farmacéuticos, que pertenecían a la clasificación A de costos de inventarios, responsables del 80% del margen de contribución de las ventas de esta empresa, con el

objeto de movilizar las ventas de este tipo de productos, y evaluar los resultados de la capacitación por medio de la comparación del GAO, ante cambios en el nivel de las ventas de un retail experimental y uno control.

Metodología

Se identificaron los elementos pertenecientes a la clasificación A de inventarios en un retail de farmacia de productos homeopáticos, por medio del ordenamiento del total de productos con movimiento de venta, en función de su contribución marginal de la venta durante un período de 3 meses. Según Backer y Jacobson (1986), se llama “contribución marginal de la venta” o “margen de contribución de las ventas” a la diferencia entre el Precio de Venta y el Costo Variable Unitario, el cual se enuncia según la siguiente expresión (2):

(2) Contribución Marginal de la Venta = (Precio de Venta – Costo variable Unitario)

Basados en criterios de Parada (2009), se realizó el ordenamiento de los aportes de cada producto al margen de contribución de la venta total, según la expresión (3):

(3)

$$\% \text{Contribución Marginal del producto } i \text{ a la venta total} = \frac{(\text{Número de unidades vendidas del producto } i \times (\text{Precio de venta del producto } i - \text{Costo variable unitario del producto } i)) \times 100}{\text{Venta total}}$$

Con este ordenamiento, se identificó el 20% del maestro de productos con mayor influencia en el margen de contribución del retail, constituyéndose este listado de productos en los elementos de clasificación A del inventario. Los productos identificados en esta clasificación A, se agruparon en función de su tipificación terapéutica de uso en 13 categorías: aparato circulatorio, aparato locomotor, antiinfecciosos, sangre, nutrición, aparato digestivo, metabolismo, aparato respiratorio, aparato génito-urinario, sistema nervioso, inmunoterápicos, otorrinolaringológicos, y piel, con el objetivo de facilitar la organización de las capacitaciones del personal de ventas del retail.

Se prepararon las capacitaciones en las categorías de productos señaladas, las cuales fueron realizadas presencialmente por un químico-farmacéutico especialista en estos temas, semanalmente

durante un período de 13 semanas, dirigidas a personal de ventas, considerando como tópicos a tratar: composición, marca comercial, laboratorio productor, propiedades terapéuticas, indicaciones de uso en patologías, dosificación, efectos adversos, y temas complementarios como fisiopatología asociada, todos los cuales se consideraron necesarios de entender por parte del personal, para lograr una movilización de inventarios por medio de la venta de estos productos. Las capacitaciones fueron evaluadas al final de cada mes, con el objeto de verificar el aprendizaje del staff de ventas, quienes contaron con material escrito recordatorio de los conceptos entregados. La evaluación fue realizada por rúbrica holística, metodología detallada por Ferris y Hedgcock (1998), respecto de los distintos niveles de aprendizaje evidenciados, siendo la calificación 5 el máximo nivel de logro, y 3 el mínimo para aprobar la capacitación. Todo el personal capacitado que aprobó las capacitaciones durante este período continuó en el proceso de investigación.

Paralelo a la conformación de las capacitaciones en el retail intervenido, se trabajó en forma comparativa con un retail control de similares características al intervenido, en torno a la cantidad de personal de ventas, ciudad de ubicación, y mix de productos vendidos, en el cual no se realizaron capacitaciones con la metodología abordada. Para asegurar la representatividad de los resultados a obtener, el personal de ventas de los retail control e intervenido fue elegido por medio de un método de muestreo probabilístico aleatorio simple, según Spiegel (2002). Se calcularon los datos estadísticos descriptivos del grado de GAO, según la expresión (1), en los retail control e intervenido, por períodos de 7 meses, con 14 medidas quincenales, antes y después de las capacitaciones. Los cálculos fueron realizados para el estudio de línea base de ambos retail (período previo a las capacitaciones), como en sus comparaciones, ocupando las cifras de los estados financieros (estado de resultados) que la organización puso a disposición del estudio. Se verificó la distribución estadística del parámetro GAO, mediante los test de normalidad de KS, D'Agostino & Pearson omnibus, y Shapiro-Wilk. Se buscaron diferencias significativas de los contrastes de hipótesis de aumento o disminución de la magnitud del parámetro GAO entre e intra retail, respectivamente, en los períodos previos y posteriores a la capacitación, mediante la prueba estadística Mann Whitney para muestras independientes, y test de Wilcoxon para muestras relacionadas, considerándose significativos valores p<0.05.

Para verificar volatilidad del GAO en los distintos períodos de medición, se evaluó la correlación entre el numerador ($\Delta \text{RESOPE} / \text{RESOPE Promedio}$), y denominador ($\Delta \text{Ventas} / \text{Ventas promedio}$) que componen las medidas de GAO, por medio del coeficiente de r de pearson, en los retail control e intervenido, en los períodos antes, y después de las capacitaciones. Se decide ocupar este tipo de correlación, tras confirmar que los datos provienen de poblaciones homocedásticas, y siguen una distribución aproximada a la gaussiana, por medio de la prueba de Krukal-Wallis. El análisis estadístico de las pruebas de variación de datos, contraste y correlación se realizó por medio del paquete estadístico GraphPad Prism 5.

Resultados

Se identificaron como productos de clasificación A de inventarios a un total de 239 referencias, los cuales representan un 20% del total de inventarios con movimiento (compuesto por 1200 productos), en los períodos previos a la capacitación del retail a intervenir (7 meses). La sumatoria de las contribuciones al margen de ventas de estos productos de clasificación A, fue de un 78.38%, resultado que ratifica que su comportamiento sigue el modelo de Pareto.

En la Tabla 1 se muestra la evolución y estadística descriptiva de los datos de grado de apalancamiento operativos (GAO), en los 7 meses de estudio de línea base previos a la intervención, y posteriores (7 meses) a la capacitación, en los retail intervenido y control.

En la Tabla 2 se muestran los análisis para los contrastes de hipótesis de aumento o disminución de la magnitud del parámetro GAO entre e intra retail, respectivamente, en los períodos previos y posteriores a la capacitación. Los resultados no muestran diferencias significativas para las comparaciones de medianas $\pm$ Error Standard (ES) de GAO, entre ambos retail para la línea base, en períodos previos a la capacitación (mediana $\pm$ ES GAO línea base retail intervenido = $0,66 \pm 0,29$; mediana $\pm$ ES GAO línea base retail control = $0,725 \pm 0,40$). Si existe significancia para el cambio de magnitud de la mediana $\pm$ ES de GAO, producido al comparar la línea base en el período previo a la capacitación del retail intervenido, con las mediciones posteriores en el mismo retail ($1,025 \pm 0,027$), lo que indica una optimización de éste parámetro de riesgo, producto de la capacitación. Al comparar las medianas $\pm$ ES GAO entre ambos retail los períodos posteriores

a la capacitación, también se verifican diferencias significativas, en donde los valores encontrados son los señalados anteriormente en el retail intervenido, y $1,7 \pm 0,477$ en el retail control, indicando que la capacitación es capaz de controlar la magnitud del riesgo operativo.

En el gráfico 1 es posible ver que ambos retail tienen magnitudes y dispersiones de las medidas del GAO similares en el período de línea base previa a la capacitación, sin embargo en el período posterior a ésta existe gran disparidad de estas medidas en el retail control, lo cual es indicativo de una tendencia a mayores riesgos en el ámbito operativo para este retail, lo cual se logra controlar en el retail intervenido por medio de la capacitación, en referencia al mismo período.

La correlación existente entre los componentes del GAO $\Delta \text{RESOPE} / \text{RESOPE Promedio}$ y $\Delta \text{Ventas} / \text{Ventas Promedio}$, medidas por medio del coeficiente R de pearson en los períodos previos a la capacitación, se mantuvieron similares para ambos retail en los períodos de línea base del estudio, con valores de 0.88 en el retail intervenido y de 0.81 en el retail control. Sin embargo, la situación varía ostensiblemente en los meses posteriores a la capacitación donde el coeficiente mejora al valor de 0.99 en el retail intervenido, en tanto que solo llega a 0.86 en el retail control.



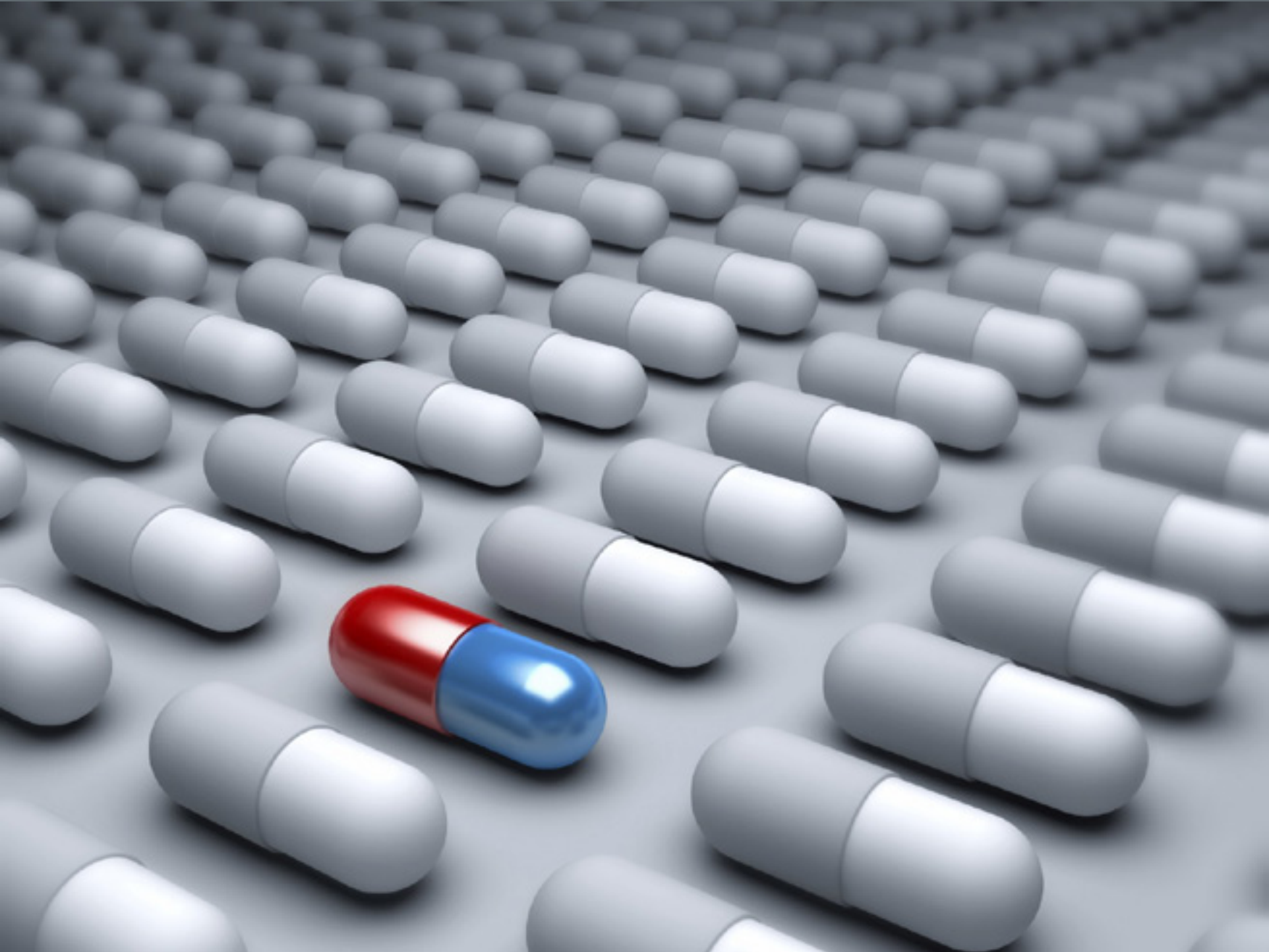
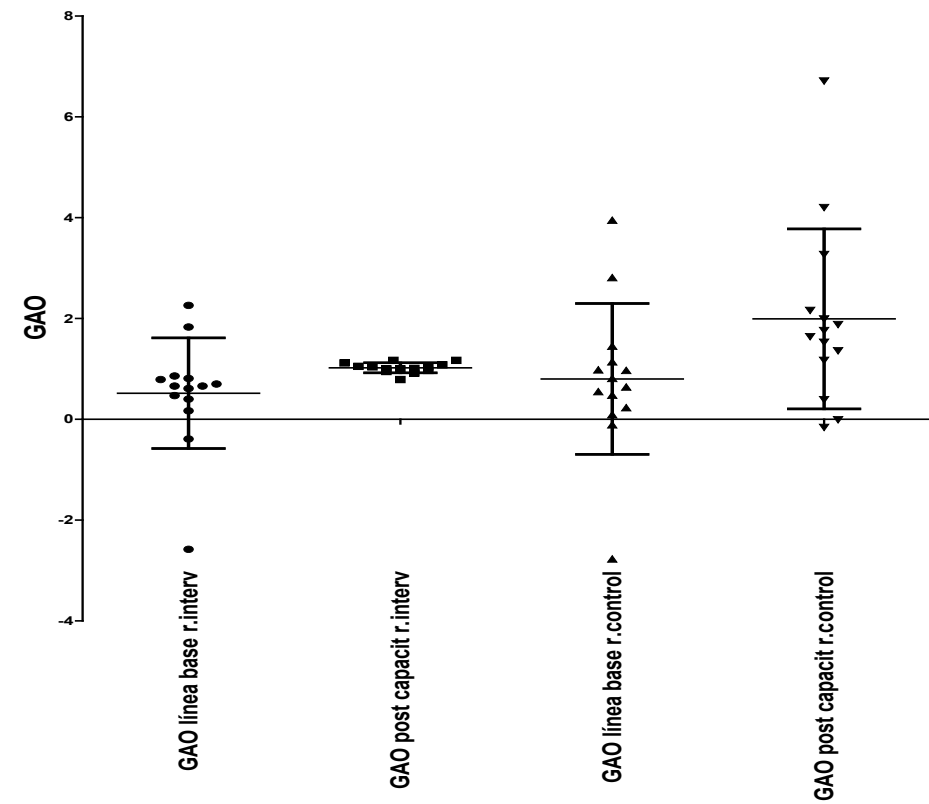
Tabla 1. Estadística descriptiva de los grados de apalancamiento operativos (GAO), línea base y períodos posteriores a la capacitación en retail intervenido y control.

Estadística descriptiva	GAO línea base r.intervenido	GAO post capacit r.intervenido	GAO línea base r.control	GAO post capacit r.control
Número de Observaciones	14	14	14	14
GAO values				
1	0,66	0,79	0,81	1,36
2	0,66	1,04	0,64	1,53
3	2,26	1,12	-2,77	1,99
4	1,83	0,95	1,45	-0,01
5	0,81	1,17	0,98	1,76
6	0,7	1,04	0,55	1,17
7	-0,39	1,05	0,09	-0,16
8	-2,58	0,92	-0,11	0,39
9	0,86	1	0,48	2,16
10	0,79	1	1,14	4,2
11	0,47	0,97	0,97	1,88
12	0,4	1,01	0,23	6,71
13	0,17	1,08	3,95	1,64
14	0,61	1,17	2,81	3,27
Valor Mínimo	-2,580	0,7900	-2,770	-0,1600
Percentil 25%	0,3425	0,9650	0,1950	0,9750
Mediana	0,6600	1,025	0,7250	1,700
Percentil 75%	0,8225	1,090	1,218	2,438
Valor Máximo	2,260	1,170	3,950	6,710
Percentil10%	-1,485	0,8550	-1,440	-0,08500
Percentil 90%	2,045	1,170	3,380	5,455
Promedio	0,5179	1,022	0,8014	1,992
Desviación Std.	1,098	0,1006	1,498	1,786
Error Std (ES).	0,2935	0,02687	0,4002	0,4774

Tabla 2. Pruebas de contraste de hipótesis para diferencias de magnitud de GAO entre e intra retail, en los períodos previos y posteriores a la capacitación.

Pares de datos analizados	GAO línea base r.intervenido	GAO post capacit r.intervenido	Pares de datos analizados	GAO línea base r.intervenido	GAO línea base r.control
	vs	vs		vs	vs
	GAO línea base r.control	GAO post capacit r.control		GAO post capacit r.intervenido	GAO post capacit r.control
Test Mann Whitney			Test Wilcoxon rango de signos		
Valor p	0,3066	0,0061	Valor p	0,0290	0,0247
Distribución	Gaussiana	Gaussiana	Distribución	Exacto	Exacto
Significancia (P < 0.05)	No	Si	Significancia (P < 0.05)	Si	Si
Mann-Whitney U	86,50	43,00	Suma de rangos de signos(W)	-61,00	-63,00

Gráfico 1. Comparación de GAO en retail intervenido y control, magnitudes y dispersión de las medidas previas y posteriores a la capacitación.



de los niveles de venta. Según referencias de Cakin y Canbolat (2008), este efecto se explicaría por la mejora en la adecuación de los costos operacionales relativos al manejo de abastecimientos de los inventarios involucrados, los cuales al tener márgenes de contribución importantes en términos de volúmenes de venta, potenciarían una mezcla de productos cuyo movimiento masivo benefician a la organización. A lo anterior, Parada (2009), aduce que el mejor alineamiento entre resultados operacionales y volúmenes de venta, se lograría por medio de una movilización concertada de los inventarios relevantes, lo cual en este caso se logra a través del aprendizaje del personal producto de la capacitación.

Es interesante corroborar que la capacitación sólo abordó temáticas relativas a algunos productos (20% del mix), los que estuvieron involucrados en la clasificación de referencias de tipo A del inventario, sin embargo, aparentemente los movimientos de inventario que fueron movilizados por medio de la capacitación, logran ordenar

Discusión

En el presente trabajo se ha mostrado un beneficioso efecto de la capacitación empresarial en un retail farmacéutico, en el cual se ha instruido al personal de ventas para movilizar los inventarios de referencias de tipo A del inventario, consideradas relevantes por autores como Ramanathan (2006), por ser responsables de un 80% de los márgenes de contribución en empresas de este tipo, ordenado el plan de capacitación en función de clasificaciones terapéuticas que consideraron esta variable.

Respecto al beneficio empresarial obtenido, es posible argumentar que la capacitación ha constituido una potente herramienta para optimizar el grado de apalancamiento operativo, en cuanto a su magnitud y volatilidad, lo cual según García (2001) se puede sustentar por la reducción del GAO que se produce al minimizar la variación de los resultados operacionales, en torno a las variaciones

los resultados del GAO y su volatilidad, en torno a valores óptimos y homogéneos. Al respecto, hay autores como Peles (1986) que han manifestado la existencia de efectos compensatorios de volumen y mix de ventas en las empresas, los cuales podrían explicar este resultado que converge finalmente a un óptimo a nivel global para el grado de apalancamiento operativo y su volatilidad.

Se propone continuar las investigaciones en empresas de retail, en torno a implementar capacitaciones ocupando la sistemática de ordenar los temas técnico-comerciales a instruir en el personal de ventas, favoreciendo los productos de clasificación A de márgenes de contribución; lo cual es abordable con la metodología propuesta. Finalmente, se plantea que ocupando la metodología propuesta, los beneficios empresariales de la capacitación serían medibles por medio de la optimización de la magnitud y volatilidad del GAO que logran alcanzar las organizaciones del tipo retail.



Referencias Bibliográficas

1. Rodríguez, A. (2003). ¿Listos para medir por impacto?. Ciencia, Innovación y Desarrollo. 8,1: 50-57.
2. Bravo, D. Contreras, D. Crespi, G. (2006). Evaluación de Impacto en Formación Empresarial: el caso FUNDES. Universidad de Chile-CEPAL-FUNDES, Ed. McGraw-Hill Interamericana, Santiago.
3. Quintero, A. Ledo, F. Alonso, M. (2007). Propuesta de indicadores para la evaluación de impactos en la capacitación en las distintas figuras de post grado. Avances CIGET Pinar del Río [revista en la Internet]. Disponible en: <http://ftp.ceces.upr.edu.cu/centro/repositorio/Informaticos/Multimedias/Herramientas%20de%20apoyo%20a%20la%20investigaci%C3%B3n/Final/Recursos/tema3/Ejemplo%20de%20art%C3%ADculo%20cient%C3%ADfico.pdf> [Consultado el 20-08-2011].
4. Bernstein, L. (1993). Financial Statement Analysis: Theory, Application, and Interpretation. 5th ed. Homewood. Il: Irwin.
5. Mora, A. (1995). El apalancamiento de la empresa. Aspectos prácticos y utilidad para la toma de decisiones. Técnica Contable, 559,501-516.
6. Hernández, A. Lavín, J. Álvarez, M. (2008). La integración de la sensibilidad y la volatilidad en el modelo de costo-volumen-utilidad: un modelo basado en la teoría económica y contable. Colombian Accounting Journal. 2(2), 167-195.
7. García, V. 2001.Variación del resultado y apalancamiento operativo. Técnica Contable. 636, 12-19.
8. Huefner, R. Largay, J. (2008). The role of accounting information in revenue management. Business Horizons. 51, 245—255.
9. Nissim, D. Penman, S. (2003). Financial Statement Analysis of Leverage and How It Informs About Profitability and Price-to-Book Ratios. Review of Accounting Studies. 8, 531–560.
10. George, T.J. Hwang, C.-Y. (2010). A resolution of the distress risk and leverage puzzles in the cross section of stock returns. Journal of Financial Economics. 96, 56–79.
11. Nikkinen, J. Sahlström, P. (2005). Risk in Audit Pricing: The Role of Firm-Specific Dimensions of Risk. Advances in International Accounting, 18, 141–151.
12. Aranda, E. Diéguez, J. (2006). Un análisis del apalancamiento operativo y su relación con el resultado empresarial. Revista Iberoamericana de Contabilidad de Gestión. 7, 47-80.

13. Vergiú, J. (2005). Rentabilidad por producto mediante el costeo basado en actividades: caso en el sector industrial. Ind. Data. 8(1), 42-46.
14. Silver, EA. Pyke, DF. Peterson, R. (1998). Inventory management and production planning and scheduling. Ed. Wiley, New York.
15. Ramanathan R. (2006). ABC inventory classification with multiple-criteria using weighted linear optimization. Computers & Operations Research. 33, 695-700.
16. Taylor, S. (1994). Modeling stochastic volatility: A review and comparative study. Mathematical Finance. 4(2), 183-204.
17. DeYoung, R. Roland, K. (2001). Product Mix and Earnings Volatility at Commercial Banks: Evidence from a Degree of Total Leverage Model. Journal of Financial Intermediation. 1, 54-84.
18. Backer, M. Jacobson, L. (1986). Contabilidad de costos, un enfoque administrativo y de gerencia. 2da edición, Ed. McGraw Hill. Ciudad de México.
19. Parada, O. (2009). Un enfoque multicriterio para la toma de decisiones en la gestión de inventarios. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia).22 (38), 169-187.
20. Ferris, D. Hedgcock, J. (1998). Teaching ESL composition: Purpose, Process, and Practice. Ed. Lawrence Erlbaum Associates. Mahwah, Nueva York. 8, 329 p.
21. Spiegel, M. (2002). Estadística. 3ra edición. Ed. MacGrall Hill, Ciudad de México. 3, 85 p.
22. Sánchez, J. (2002). Análisis de Rentabilidad de la empresa. 5campus.com [revista en la Internet]. Disponible en: <http://www.5campus.com/leccion/anarenta> [Consultado el 20-08-2011].
23. Esteo, F. 1998. Análisis contable de la rentabilidad empresarial. Ed. Centro de Estudios Financieros, Madrid. 2, 38-45pp.
24. Cakir, O. Canbolat, M. (2008). A web-based decision support system for multi-criteria inventory classification using fuzzy AHP methodology. Expert Systems with Applications: An International Journal. 35 (3), 1367-1378.
25. Peles, C. (1986). A note on Yield Variance and Mix Variance. The Accounting Review. 61(2), 161-178.

Notas

- i. Agradecimientos: Financiamiento de Dirección de Investigación de la Universidad de Valparaíso, a través de proyecto DIUV 14/2009.

Licenciatura en ORGANIZACIÓN y Gestión Tecnológica

**NUEVO INGRESO,
PRIMER SEMESTRE
DE 2013**

www.logt.usach.cl
Fono contacto:7180533



PROGRAMA
VESPERTINOS
TRABAJADORES



TECNÓLOGO

EN ADMINISTRACIÓN DE

PERSONAL



*Tu Primer Título
tu primer grado*



Contacto:

Fono: 56/2 / 718 0533
www.tap.usach.cl

**NUEVO INGRESO,
PRIMER SEMESTRE
DE 2013**



Según EXENTO N° 01189 del 21 de Marzo de 2006

Según Resolución Exenta N° 02682 del 20 de Abril de 2010

Universidad de Santiago de Chile
Facultad Tecnológica
Centro de Política y Gestión de la Innovación
y el Emprendimiento Tecnológico



Diplomado

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN Y EL EMPRENDIMIENTO

**TERCER INGRESO,
SEGUNDO SEMESTRE
DE 2012**

Mayores Informaciones sobre fechas y código SENCE con:
Sra. Bernarda Muñoz – Secretaria del Programa al fono: 7180533
o al correo electrónico: bernarda.munoz@usach.cl

11

Universidad de Santiago de Chile

Facultad Tecnológica

Carreras acreditadas



para construir
tu futuro

- Ingeniería en Agronegocios
- Ingeniería de Alimentos
- Publicidad
- Tecnólogo en Alimentos
- Tecnólogo en Administración De Personal
- Tecnólogo en Automatización Industrial
- Tecnólogo en Control Industrial
- Tecnólogo en Construcciones
- Tecnólogo en Diseño Industrial
- Tecnólogo en Mantenimiento Industrial
- Tecnólogo en Telecomunicaciones



Departamento de Ciencia y Tecnología de los Alimentos

Ingeniería de Alimentos, otorga el grado de Licenciado en Ciencias de los Alimentos conducente al Título profesional de Ingeniero de Alimentos, con una duración de diez semestres.



Carrera acreditada 4 años
modalidad diurna
desde enero de 2010
hasta enero de 2014
Agencia Acredita CI

Ingeniería de Alimentos

Carrera acreditada 5 años
modalidad diurna y vespertina
desde enero de 2011
hasta enero de 2016
Agencia AcreditAcción

Tecnólogo de Alimentos

Con una especialidad de Tecnólogo con Grado de Bachiller en Tecnología:
Tecnólogo de Alimentos, con una duración de seis semestres, en régimen diurno y vespertino.

Más información en www.decytal.usach.cl

Departamento de Gestión Agraria

Carrera acreditada 4 años
modalidad diurna
desde junio de 2011
hasta junio de 2015
Agencia Acredita CI

Ingeniería en Agronegocios



Ingeniería en Agronegocios, otorga el grado académico de Licenciado en Agronegocios, conducente al Título profesional de Ingeniero en Agronegocios, con una duración de diez semestres en régimen diurno.

Más información en www.dga.usach.cl

Departamento de Tecnologías Generales

Con tres especialidades de Tecnólogo con grado académico de Bachiller en Tecnología: **Tecnólogo en Administración de Personal**, con una duración de seis semestres, en régimen diurno, vespertino y con ingreso especial para trabajadores.

Más información en www.tap.usach.cl

Tecnólogo en Diseño Industrial, con una duración de seis semestres, en régimen diurno.

Más información en www.tdi.usach.cl

Carrera acreditada 5 años
modalidad diurna y vespertina
desde enero de 2011
hasta enero de 2016
Agencia AcreditAcción

Tecnólogo en Administración de Personal

Carrera acreditada 6 años
modalidad diurna
desde enero de 2011
hasta enero de 2017
Agencia AcreditAcción

Tecnólogo en Diseño Industrial





Tecnólogo en Control Industrial, con una duración de seis semestres, en régimen diurno.
Más información en www.tci.usach.cl

Carrera acreditada 5 años
modalidad diurna
desde enero de 2011
hasta enero de 2016
Agencia AcreditAcción

Tecnólogo en Control Industrial

Departamento de Tecnologías Industriales

Con cuatro especialidades de Tecnólogo con el grado académico de Bachiller en Tecnología: **Tecnólogo en Automatización Industrial**, con una duración de seis semestres, en régimen diurno.

Carrera acreditada 6 años
modalidad diurna
desde enero de 2011
hasta enero de 2017
Agencia Acredita CI

Tecnólogo en Automatización Industrial

Tecnólogo en Construcciones, con una duración de seis semestres, en régimen diurno, vespertino y ingreso especial vespertino.

Carrera acreditada 5 años
modalidad diurna y vespertina
desde junio de 2011
hasta junio de 2016
Agencia Acredita CI

Tecnólogo en Construcciones

Tecnólogo en Mantenimiento Industrial, con una duración de seis semestres, en régimen diurno.

Carrera acreditada 5 años
modalidad diurna
desde octubre de 2011
hasta octubre de 2016
Agencia Acredita CI

Tecnólogo en Mantenimiento Industrial

Tecnólogo en Telecomunicaciones, con una duración de seis semestres, en régimen diurno.
Más información en www.dti.usach.cl

Carrera acreditada 6 años
modalidad diurna
desde enero de 2011
hasta enero de 2017
Agencia Acredita CI

Tecnólogo en Telecomunicaciones

Programa Especial Carrera de Publicidad

Carrera de Publicidad, con grado de Licenciado en Comunicación Publicitaria y Título profesional de Publicista con mención en Gestión Creativa y Gestión de Negocios, con una duración de nueve semestres, en régimen diurno. En régimen vespertino como prosecución de estudios.
Más información en www.publicidad.usach.cl.

Carrera acreditada 3 años
modalidad diurna y vespertina
desde enero de 2011
hasta enero de 2014
Agencia Acredita QA

Publicidad



Mesa Central Facultad Tecnológica ☎ 718 05 87

Difusión de Carreras ☎ 718 05 97

Departamento Tecnologías Generales ☎ 718 05 35

Departamento Tecnologías Industriales ☎ 718 05 07

Departamento Ciencia y Tecnología de los Alimentos ☎ 718 05 39

Departamento de Gestión Agraria ☎ 718 05 65

Programa Carrera de Publicidad ☎ 718 05 94

6 **Universidad**
acreditada
años
desde octubre de 2008 hasta octubre de 2014

Comisión
Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

Área de Gestión Institucional
Área de Docencia de Pregrado
Área de Investigación
Área de Docencia de Postgrado
Área de Vinculación con el Medio